



# **TRABAJO FIN DE GRADO**

## **GRADO EN RELACIONES LABORALES**

**CURSO ACADÉMICO 2017-2018**

**LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO  
en especial referencia a la solución de controversias en  
los órganos tripartitos autonómicos**

**THE NON-APPLICATION OF COLLECTIVE AGREEMENTS  
Especially reference to resolution of discrepancies in the  
tripartites autonomous bodies**

**AUTORA: ALBA VALDÉS PONGA**

**DIRECTOR: JAVIER ORCARAY REVIRIEGO**

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>2. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO VS. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO.....</b>	<b>6</b>
<b>3. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.....</b>	<b>14</b>
3.1. Condiciones de trabajo.....	14
3.2. Causas.....	16
3.2.1. Causas económicas.....	17
3.2.2. Causas técnicas.....	18
3.2.3. Causas organizativas.....	19
3.2.4. Causas productivas.....	19
3.3. Procedimiento.....	19
3.3.1. Sujetos legitimados.....	19
3.3.3. Período de consultas.....	22
3.3.3.1. Finalice con acuerdo.....	24
3.3.3.2. Finalice sin acuerdo.....	27
3.3.3.2.1. Comisión paritaria del convenio colectivo.....	28
3.3.3.2.2. Procedimientos regulados por los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos en especial referencia al ORECLA.....	29
3.4. Referencia a las empresas concursadas.....	33
3.5. Referencia a los trabajadores de las Administraciones Públicas.....	34
<b>4. LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.....</b>	<b>35</b>
4.1. Naturaleza.....	35
4.2. Funciones.....	37
4.3. Objeto.....	38
4.4. Ámbito de aplicación .....	39
4.5. Procedimiento.....	40
4.5.1. Legitimación.....	40
4.5.2. Inicio del procedimiento.....	42

4.5.3. Decisión a adoptar en el seno de la comisión.....	45
4.5.4. Decisión a adoptar mediante designación de un árbitro.....	46
4.5.4.1. Resolución: Laudo arbitral.....	47
4.5.4.2. Impugnación del laudo.....	50
<b>5. CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE CANTABRIA.</b>	<b>51</b>
5.1. Procedimiento de actuación del Consejo.....	56
5.2. Procedimiento para la solución de controversias mediante designación de un árbitro.....	58
<b>6. CONCLUSIÓN.....</b>	<b>60</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>61</b>

## **RESUMEN:**

En el año 2012 se produjo en España la última reforma laboral, en ella se modificó sustancialmente el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, a cerca de la inaplicación de convenios colectivos. Este trabajo versará sobre cómo es hoy en día ese procedimiento de inaplicación y se hará un repaso de todo ese procedimiento. Además, este estudio también se va a entrar en el rol fundamental que ha pasado a tener la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) y el Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, y se analizarán los pasos que deben de seguir los interesados cuando, en última instancia, deban de acudir a la CCNCC para resolver las discrepancias planteadas.

PALABRAS CLAVE: Inaplicación, procedimiento, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria.

## **ABSTRACT:**

In 2012, the last labour reform was made in Spain. According to it, the article 82 of the Statute of Workers Rights was substantially modified as concerns to the non-application of collective agreements. Therefore, this study will be essentially focused on how this non-application process is carried out nowadays, making, as a consequence, an extensive review of it. In addition, this research will also be centered on the National Advisory Committee on Collective Agreements (NACCA) and Labour Relations Council of Cantabria, and the important role that it has come to have lately. Besides, all the steps to be followed by interested parties when, ultimately, they have to resort to the NACCA in order to resolve all the discrepancies brought up.

KEY WORDS: Non-applicability, process, National Advisory Committee on Collective Agreements and Labour Relations Council of Cantabria.

## 1. INTRODUCCIÓN

Las sucesivas reformas del mercado de trabajo producidas en las últimas décadas han seguido un modelo similar. Siempre con el mismo objetivo de incrementar el nivel de empleo y evitar la pérdida de puestos de trabajo, se ha optado por incrementar la flexibilidad externa (favoreciendo la contratación o facilitando la extinción de los contratos) y la flexibilidad interna (ampliando las facultades empresariales de gestión de la relación laboral como alternativa al despido).

Las últimas medidas para favorecer la flexibilidad interna se recogen en el Capítulo III de la Ley 3/2012, de 6 de julio<sup>1</sup>, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Su objetivo, manifestado en la Exposición de Motivos, es el de “*fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa*” y ello como reacción a un sistema anterior que se calificaba como excesivamente rígido e inadecuado, y que por ello impedía a las empresas hacer frente a las oscilaciones de la demanda recurriendo a mecanismos distintos al despido. Con este objetivo son varias las reformas que se acometen.

En primer lugar, se modifica el sistema de clasificación profesional, que pasa a tener como única referencia el grupo profesional, favoreciendo el cambio de funciones del trabajador y permitiendo una adaptación más factible y eficaz a las necesidades variables de la empresa.

En segundo lugar, se altera el régimen de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, aclarando la distinción entre modificaciones sustanciales individuales y colectivas, y ampliando las facultades de decisión unilateral del empresario. La modificación de condiciones laborales reguladas en convenio colectivo estatutario queda fuera del art. 41 ET pero tiene su propia vía en el art. 82.3 ET a través del procedimiento de “descuelgue”.

En tercer lugar, en materia de suspensión del contrato de trabajo y reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se pretende

---

<sup>1</sup> El 7 de julio se ha publicado en el BOE la Ley 3/2012, de 6 de julio, sobre medidas urgentes del mercado de trabajo con fecha de entrada en vigor al día siguiente de su publicación, 8 de julio, que convalida e introduce algunos cambios respecto del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, sobre medidas urgentes del mercado de trabajo.

fortalecer este mecanismo, alternativo a los despidos, dándole agilidad mediante la desaparición del requisito de autorización administrativa.

Se aborda igualmente una amplia reforma de la negociación colectiva, interesada también en el objetivo de favorecer la flexibilidad interna. En este sentido, además del mencionado descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor, se da prioridad al convenio colectivo de empresa y se regula el régimen de ultractividad de los convenios colectivos. Las modificaciones aplicadas en estas materias responden al objetivo de pretender que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa.

Finalmente, son también relevantes las novedades incorporadas en materia de jornada.

## **2. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO VS. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO**

Me ha parecido interesante incluir esta cuestión en el presente trabajo ya que la diferenciación de ambos procedimientos en un principio puede ser difícil y más aún en la práctica, ya que en muchas ocasiones no es tan nítida la distinción entre ambos.

Como sabemos, ambos procedimientos se han introducido en la legislación con el objeto de dotar de una mayor flexibilidad interna a las relaciones laborales en las empresas, es decir, para que las empresas se adapten más fácilmente a sus circunstancias evitando acudir al despido de sus trabajadores

Las principales novedades, tras la reforma laboral de 2012, en materia de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41 ET) afectan, por una parte, a la aclaración de la causa que justifica la decisión modificativa; por otra parte, a la distinción entre modificaciones individuales y colectivas y, finalmente, al procedimiento para llevar a cabo las modificaciones. No cambian las condiciones laborales enumeradas en el art. 41.1 ET que, por lo demás, es simplemente explicativa puesto que la modificación sustancial puede afectar a cualquiera de las otras condiciones laborales. Se mantiene de igual forma el derecho del trabajador a extinguir la relación laboral cuando se hayan modificado sustancialmente sus condiciones laborales, ampliando el derecho a indemnización a todos los supuestos enumerados en el art. 41.1 ET, salvo las que afecten al sistema de trabajo y rendimiento (antes solo

generaban derecho a indemnización las modificaciones de la jornada, el horario y el régimen de trabajo a turnos).

1. En cuanto a las causas, que deben ser de carácter económico, técnico, organizativo o de producción, el vigente art. 41.1 ET señala que “*se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa*”. Se trata de una definición genérica y amplia lo que permite un amplio uso de esta vía modificativa. En su versión previa a la reforma, el art. 41 ET decía que “*se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda*”, permitiendo de esta forma un control judicial que se aplicaba no solo a la concurrencia de la causa sino también a su funcionalidad en relación con la prevención de una evolución negativa en la empresa o a la mejora de la competitividad. Con la reforma se logra una ampliación de las facultades modificativas del empresario.
2. También, la distinción entre modificaciones individuales y colectivas ha variado. Si antes el elemento diferenciador eran las condiciones laborales (individuales cuando la modificación afectaba a condiciones de trabajo pactadas o reconocidas a título individual y colectivas cuando su existencia o regulación procedía de un acuerdo o pacto colectivo); ahora la diferencia viene dada solamente por el número de trabajadores afectados, utilizando los umbrales numéricos habituales del despido colectivo.<sup>2</sup>
3. Cambia igualmente el procedimiento para ejecutar las modificaciones y ello con el objetivo de ofrecer agilidad y rapidez a la adopción y puesta en práctica de las decisiones empresariales. En el caso de las individuales, basta con la decisión empresarial (amparada en la concurrencia de alguna de las causas justificativas) que debe ser preavisada al trabajador y a los representantes legales de los trabajadores con una antelación de 15 días, frente a los 30 días que se exigían anteriormente. En el caso de las colectivas, es importante cumplir con un previo periodo de consultas

---

<sup>2</sup> Véase el artículo 51 Estatuto de los Trabajadores

con los representantes de los trabajadores cuya duración no sea superior a 15 días. Si se llega a un acuerdo, éste se ejecutará en los términos pactados. Pero si no se llega a un acuerdo, esto no imposibilita al empresario para continuar con su decisión de modificación, solamente es necesaria la comunicación a los trabajadores afectados con una antelación mínima de 7 días. Hasta ahora no hay muchas diferencias con la regulación anterior, exceptuando la reducción de plazos mencionada.

La principal novedad es la opción de exceptuar de la regulación de las modificaciones sustanciales colectivas aquellas que afecten a condiciones laborales previstas en convenios colectivos de carácter estatutario<sup>3</sup>. Hasta la reforma, dicha modificación debía llevarse a cabo a través del procedimiento establecido en el art. 41 ET para las colectivas y solo podía producirse mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores y respecto del horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y funciones.

4. Por otra parte, se articula un mecanismo para que, en determinadas circunstancias, las empresas dejen de aplicar parcialmente el convenio colectivo, sectorial o de empresa, que sea aplicable. Es el conocido como procedimiento de descuelgue, antes de la reforma se estableció al régimen salarial y ahora ampliado, en el nuevo art. 82.3 ET, a otras condiciones laborales. Es un procedimiento que sustituye y se diferencia del de modificación sustancial de condiciones de trabajo regulado en el art. 41 ET.

En el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo se permitirá cambiar la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial<sup>4</sup>, sistema de trabajo y rendimiento y funciones, cuando exceda de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Para el

---

<sup>3</sup> Artículo 41.6 ET: “La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.”. En otras palabras, la vía del artículo 41 ET será aplicable para los convenios extraestatutarios, y en cambio la vía del artículo 82.3 ET será aplicable a los convenios colectivos estatutarios.

<sup>4</sup> Se excluyen las percepciones extrasalariales, y solo se incluye el salario base y los complementos, tal y como se ha indicado en el Laudo Arbitral de la CCNCC 05/2014, de 3 de julio de 2014.



procedimiento de inaplicación del convenio del artículo 82.3 del ET se regulan las mismas materias añadiendo las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. No obstante, en el caso del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, la lista es abierta y pueden ser susceptibles de modificación otras materias que no aparecen en la lista, y por el contrario, en el procedimiento de inaplicación la lista parece ser cerrada.

A) A pesar de las similitudes entre ambos es cierto que existen numerosas diferencias<sup>5</sup>. En primer lugar, la decisión en el procedimiento de descuelgue no puede adoptarse unilateralmente, mientras que el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo sí cabe de manera unilateral por parte del empresario. Asimismo, tampoco son iguales las causas que posibiliten la modificación o descuelgue en un caso o en otro, puesto que en el procedimiento de descuelgue se establece que será por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción definiendo lo que podremos entender por cada una de ellas y los supuestos que se incluyen; en cambio para el procedimiento del artículo 41 del ET son las mismas causas pero sin especificar lo que podremos entender por cada una de ellas, limitándose a decir que concurren causas económicas *“cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”*. Y añade, que *“se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios*

---

<sup>5</sup> CAVAS MARTÍNEZ. F, *“El procedimiento de inaplicación de convenios colectivos ante la CCNCC”*, Jornada técnica de la CCNCC, Madrid 2014, pág. 10.

*que la empresa pretende colocar en el mercado*”. Como vemos es una regulación mucho más genérica y flexible en este último caso.

- B) En segundo lugar, el art. 82.3 ET establece un procedimiento de modificación de cierta complejidad en el que se precisan diversos mecanismos con el fin de conseguir, en caso de no llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores, una vía que facilite la modificación de las condiciones. En primer lugar, la modificación puede ser pactada con la representación de los trabajadores durante el obligado periodo de consultas. Pero, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, se indica que cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que tendrá un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la fecha en que la discrepancia fuera planteada. En el caso de que no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir (no es una opción, sino una obligación para las partes) a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, para resolver de manera efectiva las discrepancias ocasionadas en la negociación, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje. Sin embargo, por si estos mecanismos no hubieran dado lugar a adoptar la decisión de inaplicación del convenio colectivo y la fijación de nuevas condiciones laborales para la empresa o centro de trabajo, se prevé solución, ésta ya definitiva. Así, cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solventado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa ubicados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los restantes casos (en la provincia de Cantabria es el Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria). La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro elegido por ellos mismos con las correspondientes garantías de imparcialidad, habrá de

dictarse en un plazo no superior a 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos.

- C) En tercer lugar, el procedimiento de inaplicación tiene un límite que es la entrada en vigor de un nuevo convenio que resulte de aplicación a la empresa, mientras que para el caso del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo no se establece ningún límite. Nos encontramos ante una medida de carácter temporal y otra que puede ser de carácter indefinido.
  - D) Por otra parte, el ámbito de ambos procedimientos también es diferente ya que tal y como se señala en el artículo 41.6 del ET (citado), la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse con arreglo a lo establecido en el artículo 82.3 del ET.
5. Otro aspecto importante de ambos procedimientos son las consecuencias para los trabajadores en un caso u otro. En el artículo 41.3 párrafo segundo se establece que *“En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses”*. Como vemos tienen derecho a extinguir el contrato individualmente en caso de que se les cause un perjuicio por la modificación colectiva de condiciones de jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, y funciones que excedan de los límites de la movilidad funcional. Para el procedimiento del artículo 82.3 ET no se prevé la opción de cese del contrato de trabajo.
6. Una cuestión interesante que se ha planteado en varias ocasiones es si cabe el solapamiento del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo con el procedimiento de inaplicación del convenio colectivo. Esta cuestión se ha tratado en la SAN de 21 de septiembre de 2012 (Proc. 102/2012), en la que

Carrefour inicia un periodo de consultas con el objeto de hacer diversas modificaciones en la distribución del horario conforme al procedimiento del artículo 41 ET, y posteriormente la empresa amplió el objeto del periodo de consultas pretendiendo la inaplicación parcial del artículo 32.1 del convenio (que regulaba los descansos mínimos semanales), iniciando un periodo de consultas con arreglo al artículo 82.3 ET apoyado en las mismas causas económicas y organizativas. Aquí la sala analizó el solapamiento de ambos procedimientos y finalmente interpretó que no había provocado indefensión alguna a los demandantes, quienes conocían el objeto de la inaplicación, de las causas y las razones de la empresa para su ejecución, habiéndose negociado en el periodo de consultas que superó el plazo de máximo y acreditando que hubo intención de llegar a un acuerdo, lo que finalmente se consiguió con la mayoría del comité intercentros.

7. Me ha parecido adecuado aportar una visión práctica con el fin de distinguir ambos procedimientos ya que, como se ha mencionado anteriormente, la distinción entre ellos no se ve tan clara en la práctica. Una cuestión que se ha planteado actualmente en varias ocasiones ante nuestros tribunales es la apertura de varios domingos y festivos de los grandes almacenes. Aquí lo que se plantea es si una ley de carácter comercial puede modificar el horario y distribución del tiempo de trabajo de unos trabajadores que se rigen por las condiciones de trabajo reguladas en un convenio de ámbito estatal. La ley de la que tratamos es la Ley 12/2012, de 12 de junio, de dinamización de la actividad comercial en la comunidad de Madrid. Pero, ¿puede dicha ley modificar cuestiones previamente reguladas en un convenio colectivo de ámbito estatal? Esta cuestión se ha analizado varias veces por la Audiencia Nacional y por el Tribunal Supremo en el conflicto de Ikea<sup>6</sup>, en el que se impugnó la decisión unilateral de ampliar los días de apertura de los centros comerciales en domingos y festivos, la disminución de los sábados libres que se venían disfrutando y el aumento de la flexibilización de entrada y salida de la jornada de trabajo; y todo ello incumpliendo el apartado 12 de la cláusula convencional del convenio colectivo de los grandes almacenes que limita el número de domingos o festivos que el trabajador este obligado a trabajar. Así el Tribunal Supremo aclara que ni para abrir más días al año ni para modificar el porcentaje de domingos y festivos que se traban

---

<sup>6</sup> STS de 5 de noviembre de 2013 (Rec. 66/2013).

al año podría declinarse la aplicación del artículo 83.2 ET porque solo hubiera permitido a la empresa obviar el límite establecido en el convenio.

Esta misma cuestión se ha llevado a los tribunales para el caso del conflicto colectivo de Alcampo y Carrefour<sup>7</sup>, y se ha declarado la nulidad de la decisión unilateral de la empresa ante la dificultad de adoptar modificaciones que afectan a condiciones en un convenio colectivo estatutario por la vía del artículo 41.2 ET, ya que precisamente el apartado número 6 tramita los que puedan llevarse a cabo por un convenio colectivo estatutario por el procedimiento del artículo 82.3 ET, es decir, al mecanismo de inaplicación de convenio.

Otra cuestión importante en la práctica y para ambos procedimientos es, que con carácter general, los elementos que pueden acordarse por los diferentes mecanismos no pueden tener efecto retroactivo<sup>8</sup>. Concretamente considero conveniente analizar el asunto Ariete Seguridad respecto del mecanismo de inaplicación del convenio del artículo 82.3 del ET. En este caso el Tribunal Supremo considera que este artículo no dice expresamente que haya una imposibilidad de que la inaplicación pueda tener efectos retroactivos. Ahora bien, la norma dice que el convenio colectivo obliga a quienes estén en su ámbito de aplicación “*durante todo el tiempo de su vigencia*”, con lo que se supone que el convenio se aplica forzosamente mientras no se acuerde la inaplicación parcial del mismo, así como que dicha inaplicación tiene efectos desde la fecha en que tenga lugar el acuerdo.

	<b>Art. 83.2 ET</b>	<b>Art. 41 ET</b>
<b>Fuente de la condición modificada o inaplicada</b>	Convenio estatutario	Convenio extraestatutario, acuerdo o pacto de empresa, contrato o decisión unilateral

---

<sup>7</sup> STS de 11 de diciembre de 2013 (Rec. 40/2013) y STS de 13 de marzo de 2014 (Rec. 80/2013)

<sup>8</sup> Según la CCNCC en el laudo 01/2014 y los Tribunales en la SAN de 25 de febrero de 2014 (Proc. 489/2013)

<p><b>C A U S A S</b></p>	<p>Deberán concurrir causas <b><u>económicas</u></b> (cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior), <b><u>técnicas</u></b> (cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción), <b><u>organizativas</u></b> (cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción) o <b><u>de producción</u></b> (cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado).</p>	<p>Más genérica: Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción relacionadas con la competitividad, productividad y organización técnica o del trabajo de la empresa</p>
<p><b>Materias</b></p>	<p>Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley, y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.</p>	<p>Jornada de trabajo<sup>9</sup>, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.</p>
<p><b>Duración de la modificación</b></p>	<p>Temporal determinada por la vigencia del convenio</p>	<p>Indefinida</p>

<sup>9</sup> Para la modificación en el trabajo a tiempo parcial (art. 12.4.e) ET); para la reducción temporal de jornada (art. 47 ET); para las situaciones de concurso de acreedores, conforme al art. 66 de la Ley 22/2003, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), Concursal.

<b>Procedimiento o solución de discrepancias</b>	Si hay acuerdo se realizará mediante los representantes de los trabajadores; en cambio, si hay desacuerdo se llevará a cabo un periodo de consultas	Impuesto unilateralmente por el empresario, aunque a veces con período de consultas
--	---	---

### 3. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

#### 3.1. CONDICIONES DE TRABAJO OBJETO DE INAPLICACIÓN

El legislador establece un límite respecto de las materias susceptibles de inaplicar las condiciones del convenio colectivo. Estas materias son, según el artículo 82.3 ET:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

El conjunto de estas materias puede ser objeto de inaplicación conforme al artículo 82.3 del ET, las cuales coinciden con las que pueden ser susceptibles de modificación sustancial por el mecanismo regulado en el artículo 41 del ET, aunque existen algunas diferencias importantes.

En primer lugar la lista de materias establecidas en el artículo 82.3 ET es una lista de carácter cerrado, lo contrario ocurre con la lista del artículo 41.1 ET<sup>10</sup>. Tras la reforma laboral, el número de materias ha sido aumentado significativamente, puesto que anteriormente solamente se hacía referencia a la inaplicación del régimen salarial.

Asimismo, la mención expresa actual del artículo 82.3 ET de la cuantía salarial como materia objeto de una posible inaplicación, indica que se pueden superar los obstáculos que se han ido planteando respecto a la diferenciación entre régimen salarial y régimen de remuneración. Con la nueva redacción de este artículo se entiende claramente posible inaplicar el convenio tanto en cuantía salarial como en criterios de cálculo pactados.

---

<sup>10</sup> Sabemos que la lista de materias proporcionada por el artículo 41.1 ET es una lista abierta puesto que utiliza la expresión “entre otras”, la cual no es utilizada en el artículo 82.3 ET

En segundo lugar, el listado que establece el artículo 82.3 ET incluye una novedad que no aparece en el artículo 41.1 ET, que son las mejoras voluntarias de la Seguridad Social. De acuerdo con M<sup>a</sup> Antonia Castro<sup>11</sup>, su inclusión manifiesta amplía las posibilidades materiales de descuelgue respecto del convenio de ámbito superior, ya que con la regulación anterior del RDL 3/2012 no cabía la inaplicación del convenio en esta materia, puesto que ni estaba previsto en el artículo 82.3 ET ni tampoco por la vía de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41.1 ET

Por otro lado, para completar el análisis de las materias susceptibles de inaplicación es necesaria una delimitación negativa, es decir, aquellas condiciones que aun habiendo sido incluidas en el listado, no pueden ser modificadas. Del presente artículo se entiende que no cabe la modificación de las materias listadas cuando esa modificación pueda dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio en referencia a la eliminación de las discriminaciones por razón de género o que formen parte del plan de igualdad aplicado en la empresa<sup>12</sup>.

### **3.2. CAUSAS**

El artículo 82.3 ET determina que para poder acudir al procedimiento de inaplicación del convenio colectivo que estamos analizando tiene que concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La redacción del precepto no es tan abierta como aparenta ya que el legislador ha evitado lo establecido en el artículo 41 ET que regula las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo donde se consideran que concurren tales causas cuando estén relacionadas con la competitividad, productividad y organización del trabajo en la empresa. Como consecuencia la mejora de la productividad o competitividad no es suficiente para llevar a cabo la inaplicación del convenio, la redacción del precepto está íntimamente relacionado con el artículo 51.1 ET que regula los despidos colectivos. En ambos casos se habla de una situación económica negativa y, además, da como ejemplos las pérdidas anuales o previstas o la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas; mientras que la explicación de las causas técnicas,

---

<sup>11</sup> CASTRO ARGÜELLES, M.A. (2013). *Inaplicación o “descuelgue” del convenio colectivo*. Pamplona: Editorial Aranzadi

<sup>12</sup> GOERLICH PESET, J.M. (2013). *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*. Valencia: Tirant lo Blanch



organizativas o de producción es idéntica. La única diferencia se aprecia en que la disminución de ingresos o ventas se considera persistente cuando afecta a dos trimestres consecutivos y no tres, como ocurre con los despidos colectivos<sup>13</sup>. La conclusión que se puede sacar de todo ello es que quizás la regulación intenta que el descuelgue pueda ser una alternativa previa a un despido colectivo. Es decir, una medida a aplicar antes de llevar a cabo la extinción colectiva de forma que si fracasa se facilitaría la decisión de despido colectivo.

A continuación analizaremos cada tipo de causa.

### **3.2.1. CAUSAS ECONÓMICAS**

La causa económica podría definirse como una “situación económica negativa” y consiste en un concepto de carácter genérico que debe darse en los casos que lo fundamenten. Lo que pretende el legislador es aclarar en qué casos podemos apreciar una situación económica negativa, ya que son los más habituales. Todo ello, sin perjuicio de que puedan dar lugar a otros casos que manifiesten una grave situación económica en la empresa.

Las situaciones que, conforme al artículo 82.3 ET, dan lugar a la inaplicación del convenio son tres:

- a) Las pérdidas actuales
- b) la previsión de futuras pérdidas
- c) La disminución persistente de ingresos que afecten a la viabilidad de la empresa o a la capacidad de mantener puestos de trabajo

De estas situaciones pueden surgir dudas al respecto, como por ejemplo en el caso de inaplicación debido a pérdidas actuales. El legislador no especifica la intensidad y tampoco la duración necesaria para ser relevante, por lo que se llega a pensar que cualquier pérdida permite justificar el descuelgue. Según Gorelli<sup>14</sup>, la flexibilidad es evidente puesto que todo lo que suponga pérdidas económicas de la empresa justificaría la decisión de llevar a cabo el descuelgue, aun cuando la cuantía sea reducida o insignificante; lo que puede plantear el posible uso del descuelgue abusivo.

---

<sup>13</sup> SANGUINETI RAYMOND, W. (2013) *La inaplicación parcial o descuelgue de convenios colectivos: puntos críticos y posibles respuestas desde la autonomía colectiva*

<sup>14</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J, (2013) *La negociación colectiva en la empresa, descuelgue y prioridad aplicativa de la empresa*

Por otro lado se admite el descuelgue preventivo, aunque también, como en el apartado anterior, surgen controversias. El legislador no pide una cierta certeza en la previsión de perdidas futuras, ni la forma de determinar dichas pérdidas previstas. Gorelli considera que la situación debe ser necesariamente la de una circunstancia actual, que de forma objetiva va a producir un efecto económico negativo en la empresa. Además, la CCNCC determina que la previsión de perdidas debe ser argumentada por parte del empresario, aportando datos sobre la realidad actual y pasada de la empresa, así como razonar a partir de estos datos la evolución previsible de su situación<sup>15</sup>.

Respeto a la disminución de ingresos ordinarios o ventas no es preceptivo que la empresa se halle en una situación con pérdidas económicas, sino que será suficiente con que haya una reducción de ingresos o ventas, independientemente de los beneficios que obtenga la empresa pesar de esa reducción. Sin embargo, se le ofrece a la empresa la posibilidad de inaplicar lo acordado en el convenio porque no se satisfagan las expectativas económicas. Al menos el legislador ha establecido un requisito que consiste en que para entender las pérdidas como persistentes, la disminución debe darse durante dos trimestres consecutivos en relación con los mismos trimestres del año anterior.

Es importante destacar que la relación entre la previsión de perdidas futuras y la disminución de ingresos ordinarios o ventas es alternativa y no acumulativa, así se deduce de la redacción del precepto al contener la conjunción “o”, por lo que para considerar dicha situación bastará con que exista uno de ellos.

### **3.2.2. CAUSAS TÉCNICAS**

De acuerdo al artículo 82.3 ET: “*se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción*”. Consiste en causas que relacionan por ejemplo, con los avances en materia de mecanización, automatización..., que sería necesario añadir a la actividad productiva para evitar la obsolescencia.

En relación con el Estatuto de los Trabajadores, la causa no se vincula con algún requisito adicional, sino que consiste en dar una respuesta a la demanda que normalmente surgirá en situaciones económicas negativas.

---

<sup>15</sup> Véase el expediente 16/2013 de la CCNCC

### **3.2.3. CAUSAS ORGANIZATIVAS**

Cuando se produzcan cambios en medios o instrumentos de producción, en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en la forma de organizar la producción, podemos afirmar que concurren causas organizativas para la inaplicación del convenio. En este caso, se da la necesidad de adaptar las líneas de producción que se vienen desarrollando, para así mejorar su competitividad en el mercado.

Como en las causas económicas, también se menciona el “entre otros” por el que podemos llegar a entender que los supuestos que regula este precepto son meramente ejemplificativos, no tasados, por lo que casos diferentes de los mencionados pueden dar lugar a concurrencia de las causas.

### **3.2.4. CAUSAS PRODUCTIVAS**

Se dan causas productivas cuando se producen cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Como conclusión cabe decir que la nueva regulación permite una mayor capacidad empresarial para llevar a cabo la inaplicación del convenio colectivo, ya además de que la causa económica es más amplia actualmente que con la regulación anterior, se han incluido las causas técnicas, organizativas o productivas que antes no se regulaban<sup>16</sup>.

Además, cuando le corresponda a la CCNCC la decisión respecto de la inaplicación de un convenio, la parte solicitante debe probar que concurren las causas alegadas para su ejecución. La misma CCNCC o un árbitro designado para el caso, deberán pronunciarse acerca de la concurrencia de causas, ya que tendrá que verificarse si se dan los requisitos recogidos en el artículo 82.3 ET, así como si existe conexión con la funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad.

## **3.3. PROCEDIMIENTO**

### **3.3.1. SUJETOS LEGITIMADOS**

El artículo 82.3 ET lo que establece son unas vías alternativas a las posibles discrepancias o desacuerdos que surjan entre las partes, pudiendo acudir a los

---

<sup>16</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2013) *El descuelgue del convenio colectivo estatutario*. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, p. 34.

procedimientos de solución establecidos al efecto. Se prevén todo tipo de alternativas que prácticamente obligan a la obtención de dicho acuerdo con el objetivo de que la falta de acuerdo entre empresarios y representantes de los trabajadores pueda ser resuelto. Con la reforma de 2012 se trata de garantizar la facilidad de adoptar un acuerdo entre las partes. Por ello, tal y como se indica en el Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la nueva regulación incorpora una modificación al régimen de descuelgue para que, ante la falta de acuerdo y sin solución del conflicto por otras vías autónomas, las partes se sometan a un arbitraje a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de las Comunidades Autónomas.

En consecuencia, no cabe descolgarse del convenio en las materias previstas en el artículo evitando que se lleve a cabo el acuerdo por el empresario de manera unilateral. Esto se ha puesto de manifiesto en numerosas sentencias, un ejemplo es la STSJ de Asturias de 1 de marzo de 2013 (Rec. 3125/2012) en donde los sindicatos impugnaron la decisión unilateral del empresario de inaplicar numerosos aspectos del convenio, la cual fue declarada nula por el tribunal. También en la SAN de 28 de noviembre de 2012 (Proc. 205/2012) se declara nula una modificación retributiva puesto que afecta directamente a un complemento regulado en el convenio colectivo estatutario y, además, no se siguieron los trámites establecidos en el artículo 82.3 ET para proceder a la inaplicación del convenio colectivo.

Por otra parte, también es importante recordar que el artículo 87.1 ET indica que en representación de los trabajadores tendrán legitimación para negociar un convenio de empresa y de ámbito inferior, los delegados de personal, el comité de empresa o, si los hubiere, las secciones sindicales que en su totalidad sumen la mayoría de los miembros que componen el comité. Cuando estas últimas lo acuerden intervendrán en la negociación siempre y cuando su composición cumpla los requisitos, es decir, sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

En cambio, si nos encontramos ante convenios para un grupo de empresas, así como aquellos convenios que afecten a varias empresas relacionadas por causas organizativas o productivas, se aplicara la legitimación de los convenios colectivos sectoriales, es decir, los sindicatos más representativos y meramente representativos.

Cuando no existen representantes sindicales o unitarios, existen tres cuestiones abiertas.

La primera de ellas es qué sucede si no se forma ninguna comisión, ni sindical, ni unitaria. El artículo 82.3 del ET al señalar que los trabajadores “podrán optar” por una u otra, parece dar a entender que no se trata de una obligación. No obstante, si vemos el artículo 41.4 ET que nos dice que “*la falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y el transcurso del período de consultas*”, conlleva que el período de consultas se ha materializado, con la decisiva consecuencia de que entonces se abrirá la posibilidad de recurrir sin más trámites al arbitraje obligatorio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para que decida sobre la pretensión empresarial.

El legislador incluye, de esta forma, tanto a aquellas hipótesis en las que no existe órgano de representación unitario por no reunir el centro de trabajo los mínimos legales<sup>17</sup> como aquellos otros supuestos en los que la falta de órgano obedece a la ausencia de promoción de elecciones por parte de los trabajadores<sup>18</sup>.

En ambos casos, pero especialmente el segundo de ellos, se evidencia, a mi juicio, que el legislador en vez de favorecer la existencia de órganos de representación legal de los trabajadores opta por la creación de una comisión cuya representatividad e independencia puede plantear ciertas dudas si se tiene en cuenta que sus componentes carecen, en principio, de cualquiera de las garantías que la ley reconoce a los

---

<sup>17</sup> La promoción de elecciones a órganos de representación unitaria podrá realizarse en los centros de trabajo que cuenten con más de 6 trabajadores. Así, de conformidad con el art. 62.2 del TRLET de 11 a 30 trabajadores, se podrá escoger un delegado de personal; de 31 a 49 trabajadores, tres. Cuando el centro de trabajo tenga entre 6 y 10 trabajadores podrá escogerse también un delegado de personal, pero en este caso será preciso que así lo decidan los propios trabajadores del centro por acuerdo mayoritario. En los centros de trabajo con 50 o más trabajadores se constituye un comité de empresa con idénticas funciones y competencias que las que corresponden a los delegados de personal. Asimismo, ha de tenerse en consideración que el Tribunal Supremo mantiene, a nuestro juicio, un criterio sumamente restrictivo en orden a favorecer la agrupación de centros de trabajo a los efectos de alcanzar el mínimo de trabajadores necesario (véanse al respecto las SSTs de 28 de mayo de 2009 y 20 de febrero de 2008).

<sup>18</sup> Debe tenerse en consideración que de conformidad con el art. 67.1 del TRLET el derecho a promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa se atribuye a tres sujetos diferenciados: las organizaciones sindicales más representativas; aquellas que cuenten con un mínimo de un diez por ciento de representantes en la empresa o, por último, a los propios trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

representantes de los trabajadores en orden a facilitar su cometido y proteger su condición de trabajadores<sup>19</sup>.

Por ultimo señalar, que si la ley atribuye a los a los trabajadores del centro de trabajo la posibilidad de optar por una comisión “sindicalizada”, integrada por componentes sindicales, esta es, a mi juicio, una opción residual. La realidad de estas empresas o centros va a suponer que en la mayoría de supuestos, la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio sectorial, negociado por ello por sindicatos y patronales, derive de un acuerdo negociado por unas comisiones de trabajadores de cuestionable representatividad en términos sindicales.

### **3.3.3. PERÍODO DE CONSULTAS**

En el apartado cuarto del artículo 41 ET nos indica que el periodo de consultas tendrá una duración no superior a 15 días y que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir los efectos, así como sobre las medidas necesarias para suavizar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Además, el precepto nos recuerda la obligación de negociación de buena fe y con vistas a la consecución de un acuerdo. Este concepto no está definido legalmente, pero solo es una especificación del deber general de buena fe concretado en la negociación. Los tribunales vienen exigiendo para la concurrencia de buena fe: un serio y verdadero intento de alcanzar un acuerdo, verdadera voluntad de dialogo y que la empresa no se limite a manifestar su posición inamovible.

Se entiende por los tribunales que existe buena fe cuando hay un intercambio de ofertas y contraofertas, manteniendo una actitud positiva y contestando a las propuestas que realiza la parte contraria<sup>20</sup>.

Por otro lado, en la doctrina jurisdiccional, sírvase de ejemplo la SAN de 14 de noviembre de 2012 (Rec. 179/2012), se insiste en dos requisitos interconectados: la

---

<sup>19</sup> Refiriéndonos a las garantías y medios que el art. 68 del TRLET atribuye a los miembros de los órganos de representación unitaria y que los arts. 1 y 2 del Convenio 135 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores (firmado y ratificado por España) establece que deberían atribuirse a todos los representantes de los trabajadores.

<sup>20</sup> STS de 27 de mayo de 2013, Rec. 78/2012

documentación e información que debe de aportar la empresa y el principio de buena fe comercial<sup>21</sup>.

En este sentido, la SAN de 14 de noviembre de 2012 establece que *“no puede admitirse que dicho periodo se limite a una mera comunicación escrita por parte de la empresa, a un mero cambio de pareceres o a una mera propuesta, sino que la misma debe ir acompañada de una precisa, concreta y amplia documentación que posibilite una negociación real, aunque ello no puede suponer, de ningún modo, que deban cumplirse exigencias formalistas o exorbitantes”*. Además especifica que no bastara para anular un periodo de consultas con que la empresa no haya entregado documentos exigidos por los representantes legales de los trabajadores, ya que será necesario además que se acredite que la falta de esos documentos les impidió objetivamente la negociación efectiva durante el periodo de consultas.

Por otro lado, en cuanto a las exigencias documentales hay que tener en cuenta que existen diversos marcos jurídicos. De acuerdo con Federico Navarro Nieto<sup>22</sup>, algunos pronunciamientos entienden aplicable el reglamento del período de consulta de los despidos colectivos, suspensiones de contrato y reducciones de jornada, del RD 1483/2012. Por otra parte, una segunda tesis estima que al no regularse específicamente el deber de información para los periodos de consultas en los procedimientos de los arts. 40, 41 y 82.3 ET, deben aplicarse las reglas del artículo 64.1 ET, que regula las exigencias generales sobre información y consulta a los representantes de los trabajadores. Y finalmente, también hay pronunciamientos con soluciones mixtas, así se prevé en la SAN de 7 de diciembre de 2012<sup>23</sup>, estableciéndose que se deberá aplicar lo establecido en el artículo 64.1 ET, aunque se puede considerar una *“buena práctica en modificaciones por causa económica, porque la misma despejará cualquier duda sobre la documentación necesaria, que las empresas aporten la documentación, regula los arts. 6 y 7 Real Decreto 1483/2012. Aunque consideramos también, que no cabe una respuesta mecánica, por lo que habrá de estarse a las causas concretas en cada caso”*.

---

<sup>21</sup> Véase la Sentencia de la Audiencia Nacional, sala de lo social, de 14 de noviembre de 2012, acerca de dos requisitos que deben darse en el procedimiento del periodo de consultas

<sup>22</sup> NAVARRO NIETO, F. (2013). *El régimen de inaplicación y modificación de convenios colectivos*. Temas laborales núm. 120/2013, p. 233-279

<sup>23</sup> Véase la sentencia de la Audiencia Nacional, sala de lo social, de 7 de diciembre de 2012

Por lo que respecta al principio de buena fe, no se estará cumpliendo en los casos en los que la medida que se adopte por la empresa no sea coincidente con la planteada en el periodo de consultas. En referencia a ello, la SAN de 21 de junio de 2013 indica que *“la empresa sólo puede apartarse de lo planteado durante la misma por la concurrencia de una situación nueva que justifique la revisión de la medida, en cuyo caso debería intentar reabrir el periodo de consultas, salvo que la revisión se traduzca exclusivamente en una mejora notoria e indubitada de la medida a implementar que no altere su naturaleza haciendo ineficiente el periodo de consultas previo”*.<sup>24</sup>

### **3.3.3.1. FINALIZACIÓN CON ACUERDO**

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presume que las causas alegadas por la empresa existen verdaderamente. Así, se limitan los medios de impugnación de dicho acuerdo a los supuestos de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. El acuerdo debe determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo que se van a aplicar en la empresa y su duración. La duración no podrá ir más allá del momento en que sea de aplicación un nuevo convenio a la empresa. Además, el nuevo acuerdo de inaplicación no podrá suponer un incumplimiento en las obligaciones establecidas en convenio en lo relativo a la discriminación salarial en función de género, o en su caso, del Plan de Igualdad aplicable. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

A continuación se analizarán cada uno de los efectos de finalizar el periodo de prueba con acuerdo entre las partes:

- 1) En primer lugar, la inaplicación no puede suponer un vacío legal, puesto que deben establecerse con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa.
- 2) En segundo lugar, el artículo 82.3 ET establece un tiempo máximo de duración del acuerdo de inaplicación, que no puede prorrogarse *“más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa”*. Esta expresión legal, la de *“nuevo convenio aplicable en la empresa”*, ha de ser entendida en su sentido más amplio. En consecuencia, tendrá la consideración de nuevo

---

<sup>24</sup> Véase la sentencia de la Audiencia Nacional, sala de lo social, de 21 de junio de 2013, en ella se hace referencia a la buena fe comercial y la coincidencia de la medida a aplicar



convenio colectivo que sustituya al afectado por el descuelgue, con independencia de que los ámbitos funcional y territorial de aquél coincidan o no con los del convenio cuya inaplicación se haya pactado. Por otra parte, la doctrina determina que el acuerdo no puede tener efectos retroactivos.

Según Goerlich Peset<sup>25</sup>, el plazo máximo viene dado por la vigencia del nuevo convenio colectivo. Esta referencia se deduce que será de aplicación para aquellos casos en los que las partes no se mencionen respecto de la duración de la inaplicación. De este modo, se deduce que hace referencia no a la fase de la vigencia del convenio inaplicado sino su sustitución por otro. Entendemos que desaparecido el convenio inaplicado, el descuelgue no continuaría siendo aplicable. Lo contrario llevaría a instar la aplicación de unas condiciones sustitutivas de las del convenio que ha desaparecido.

- 3) El acuerdo debe notificarse a la comisión paritaria del convenio colectivo para facilitar su control, por lo que debe ser de forma escrita. Según Rodríguez-Piñero Royo<sup>26</sup>: *“no se prevé una comunicación de las nuevas condiciones a los trabajadores individuales, algo que sí se impone en otros procedimientos de esta naturaleza. Algún tipo de información es indispensable, por cuestiones prácticas de gestión de los recursos humanos y por aplicación de lo dispuesto en el artículo 4 del RD 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo”*.

Por otra parte, la lectura del artículo 2 y disposición adicional segunda del Real Decreto 713/2010 se deduce la presentación de la comunicación a la autorización laboral para su depósito.

- 4) Solamente podrá impugnarse el acuerdo en caso de existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

---

<sup>25</sup> GOERLICH PESET, J.M. (2013). *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*. Tirant lo Blanch, 01/2013

<sup>26</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. Eficacia personal e inaplicación del convenio colectivo. XXV Jornadas de estudio sobre negociación colectiva. La reforma laboral de 2012, Madrid, 4 de octubre de 2012, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Por otra parte, el artículo 82.3 ET reenvía a la libre voluntad de las partes tanto la fijación de las nuevas condiciones de trabajo como la duración de la inaplicación. Ahora bien, según el profesor Dal-Ré las partes que negocien un acuerdo de inaplicación no disponen de una libertad absoluta o incondicional para pactar, ya que existen diferentes limitaciones que se deben de tener en cuenta.

Además, los acuerdos de inaplicación no pueden establecer unas condiciones de trabajo que empeoren las establecidas por las leyes, señaladamente por el ET. En tal sentido y por exponer la idea con un ejemplo manifestado por el profesor Valdés Dal-Ré<sup>27</sup>, el acuerdo de inaplicación no puede establecer un salario inferior al mínimo interprofesional, fijar una jornada semanal que no supere las 40 horas o establecer un horario que desconozca los descansos mínimos entre jornadas.

Concretamente, el artículo 82.3 ET establece un tiempo máximo de duración del acuerdo de inaplicación, que no puede prorrogarse “*más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa*”. Esta expresión legal, la de “*nuevo convenio aplicable en la empresa*”, ha de ser entendida en su sentido más amplio. En consecuencia, tendrá la consideración de nuevo convenio colectivo que sustituya al afectado por el descuelgue, con independencia de que los ámbitos funcional y territorial de aquél coincidan o no con los del convenio cuya inaplicación se haya pactado.

Además, habrá coincidencia entre los ámbitos aplicativos de ambos, del nuevo y del desplazado en su aplicación. Pero nada impide que esa coincidencia no exista, lo que sucederá cuando la empresa quede sujeta a un nuevo convenio. Esto ocurrirá, por ejemplo, en cualquiera de los siguientes casos:

- 1) que el convenio inaplicado fuera sectorial, sea cual fuere su dimensión territorial (estatal, autonómico o provincial), y el nuevo fuera de empresa, de centro de trabajo, de grupo de empresa o de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas.
- 2) que el convenio inaplicado fuera sectorial provincial y el nuevo fuera sectorial estatal o autonómico. Tal como puede suceder en el caso de periodo de vigencia

---

<sup>27</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F. (2013). *Los procedimientos de inaplicación de los convenios colectivos: descuelgue salarial y modificaciones sustancial de condiciones de trabajo*

del convenio colectivo en su día modificado por el transcurso de un año sin alcanzar un acuerdo sustitutorio (86.3 ET).

### **3.3.3.2. FINALIZACIÓN SIN ACUERDO**

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo, se establecen tres mecanismos para llegar a lograr un acuerdo:

- La primera vía es acudir a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.
- En el caso de que no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o no se hubiera llegado a un acuerdo, en ella se acudirá a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico regulados en el artículo 83 ET para solventar de manera efectiva las discrepancias, incluido el compromiso previo de someterse a arbitraje vinculante. En este caso el laudo arbitral tendrá los mismos efectos que el acuerdo llevado a cabo en el período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.
- Subsidiariamente, deberá acudirse a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o los órganos tripartitos de las Comunidades Autónomas cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictar en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

#### **3.3.3.2.1. COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO**

Como dijimos anteriormente, durante el periodo de consultas, si no se llega a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a la comisión paritaria del convenio.

Según el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la actuación de la comisión paritaria depende de la voluntad unilateral de una de las partes que no necesariamente debe requerir autorización de la otra para acudir a la comisión.

Con respecto a su régimen de actuación, la ley no regula ningún aspecto, aunque si deja clara, según el profesor Juan Carlos García Quiñones<sup>28</sup>, la posibilidad de que la comisión regule dicho régimen, si es que realmente se quiere potenciar su intervención en los procesos de inaplicación de condiciones de trabajo.

En este sentido, la doctrina ha individualizado las siguientes, entre otras:

- a) Conveniencia de que la solicitud de descuelgue especifique detalladamente la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo tratadas, especificándose de entre las que establece el propio artículo 82.3 ET (jornada, horario, distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites del artículo 39 y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social).
- b) Exigir que la solicitud dirigida a la comisión paritaria se acompañe del motivo de la discrepancia, haciendo constar no solo las posiciones de las partes, sino también las razones de las mismas.
- c) Incluir también como exigencia convencional la presentación ante la comisión paritaria, en la solicitud, la determinación de las nuevas condiciones de trabajo que pretenden implantarse en la empresa y su duración.
- d) Exigir la determinación de los trabajadores afectados por las medidas pretendidas (número, clasificación profesional y junto con el desglose correspondiente cuando el descuelgue afecte a más de un centro de trabajo).

---

<sup>28</sup> GARCÍA QUIÑONES, J.C (2013). *La comisión paritaria del convenio colectivo*. Temas laborales núm. 120/2013, págs. 281-314

### **3.3.3.2.2. PROCEDIMIENTOS REGULADOS POR LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES ESTATALES O AUTONÓMICOS EN ESPECIAL REFERENCIA AL ORECLA**

En el caso de que no se haya solicitado la intervención de la comisión paritaria o que no se haya llegado a un acuerdo en la misma, el artículo 82.3 ET establece una vía para que las partes puedan acudir a los procedimientos establecidos por los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos<sup>29</sup> previstos por el artículo 83 ET (en Cantabria, el ORECLA). El que se pueda acudir a estos procedimientos sin que se haya pasado anteriormente por la comisión paritaria fortalece la idea de que la comisión paritaria no es un proceso obligatorio. Por otro lado, respecto a la posibilidad de acudir a lo previsto por un acuerdo interprofesional cuando no se haya llegado a un acuerdo en la comisión paritaria, cabe destacar que la norma reitera lo regulado también por el artículo 85.3. e) ET, que establece como parte del contenido mínimo del convenio la actuación de la comisión paritaria, así como *“el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal p autonómico previstos en el artículo 83”*.

En lo referente a si acudir a estas medidas es obligatorio o no, debemos destacar que el artículo 82.3 ET señala que *“las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales”*. Por lo que es lógico afirmar que es una obligación legal para las partes, de manera que si tras el periodo de consultas no se ha llegado a un acuerdo. En cualquiera de las dos situaciones, se haya acudido o no a la comisión paritaria, es obligatorio acudir a los mecanismos de solución extrajudicial regulados en los acuerdos interprofesionales. En este punto es especialmente relevante la diferencia de redacción existente entre el RDL 3/2012 y la Ley 3/2012; mientras el primero señalaba que ante el fracaso de la actuación de la comisión paritaria, *“las partes podrán recurrir”*, por el contrario, la vigente redacción utiliza la expresión *“las partes deberán recurrir”*.

Con respecto al ORECLA (Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales), se constituyó en virtud de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de

---

<sup>29</sup> VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales (BOE 14 de julio de 2010)

los Trabajadores, a tenor del Primer Acuerdo Interprofesional de Cantabria para la resolución extrajudicial de conflictos laborales en mayo del año 1966 por la Confederación de Empresarios de Cantabria (CEOCEPYME), la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Cantabria, organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Cantabria, con el objeto de establecer un procedimiento extrajudicial de solución de conflictos laborales.

Se trata de una institución paritaria constituida por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a partes iguales. Además, se desarrollará en el ámbito de la Fundación de Relaciones Laborales, rigiéndose por la Ley 50/2002, de 26 de diciembre.

Según el artículo 5 del presente Acuerdo, será susceptible de someterse a estos procedimientos, con carácter obligatorio, los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET.

Este organismo está compuesto por órganos de mediación-conciliación y órganos de arbitraje:

- Los órganos de mediación-conciliación serán paritarios en cuanto a su composición que será de manera habitual por un secretario de actas y dos mediadores-conciliadores. Se compone de dos grupos, por un lado el grupo fundacional que son aquellos designados por las organizaciones fundacionales firmantes de este acuerdo; y por otra parte, el grupo mixto que es el formado por aquellos designados por las organizaciones empresariales o sindicales no firmantes en un 50% respectivamente. Este órgano deberá abstenerse en caso de tener un interés directo en el conflicto que le compete o que haya asesorado o representado a alguna de las partes.
- El órgano arbitral será ordinariamente unipersonal, salvo que las partes pacten un número de árbitros. El conflicto será llevado a cabo por el árbitro o los árbitros elegidos por las partes a través del correspondiente Laudo Arbitral. Serán árbitros aquellos designados de forma unánime por las organizaciones que hayan firmado este acuerdo interprofesional. Asimismo, se propondrá a las partes del conflicto una lista de las personas que componen el cuerpo de árbitros,

aunque éstas pueden designar de mutuo acuerdo un árbitro o árbitros ajenos a los que a estos.

En cuanto a ambos procedimientos de resolución del ORECLA, deberán regirse por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, y respetando la legislación vigente y los principios constitucionales.

En referencia a la elección de los miembros de estos procedimientos, en el caso de mediador-conciliador es facultad exclusiva de las partes que deberán llevarlo a cabo de la siguiente manera: si la elección es por parte del empresario, deberá elegir entre aquellos que propongan las Organizaciones Empresariales; pero si la elección es por parte del trabajador será entre los propuestos por las Organizaciones Sindicales. Sin embargo, en caso de arbitraje será decisión exclusiva de las partes la elección de un árbitro o árbitros, aunque también podrá delegar esa elección en el ORECLA o someterse al procedimiento establecido en el apartado 3 del artículo 22 del presente Acuerdo Interprofesional.

En primer lugar, se analizará el procedimiento de resolución a través de la mediación-conciliación. Serán legitimados, como se ha explicado anteriormente, la empresa o empresarios, en su caso, y los trabajadores. Aunque la mayoría se inician a instancia de parte de los trabajadores, también tiene legitimación la parte empresaria. La solicitud por escrito deberá de ir dirigida al ORECLA, con los siguientes datos que establece el artículo 16 que son, entre otros:

- A) Datos identificativos del solicitante y de aquellos contra los que se solicita la intervención de este organismo y sus domicilios.
- B) Objeto del conflicto, con constancia de la petición de las partes.
- C) La voluntad del solicitante de designar o no un mediador.

La falta de alguno de los requisitos no impide la citación de las partes al acto de conciliación, sino que al inicio de la comparecencia se subsanarán, salvo que sea ininteligible o no se concrete el objeto o las partes afectadas.

Una vez recibida la solicitud, el ORECLA comunicará a las otras partes afectadas el inicio del procedimiento y la citación a la comparecencia en el plazo no superior a diez días hábiles desde la presentación de la solicitud. En cualquier momento hasta la

celebración del acto, la parte contraria puede remitir un escrito de alegaciones ante este organismo. Además, es obligatoria la asistencia al acto cuando ya se han cumplimentado los trámites anteriores, por lo que deberán comparecer las partes personalmente o a través de un apoderado o representante. Finalmente, de este acto de conciliación-mediación se levantará acta donde constará los nombres y condiciones personales de los asistentes, representación en su caso, exposición de los hechos que originaron el conflicto, la postura de las partes y si hubo acuerdo o, por el contrario, desavenencia. En este último caso, el mediador comunica a las partes que cabe la posibilidad de someter el conflicto al procedimiento de arbitraje.

En segundo lugar, analizaremos el procedimiento de arbitraje donde también serán sujetos legitimados el empresario y los trabajadores. Este procedimiento requiere la manifestación expresa de la voluntad de las partes el sometimiento del conflicto a la decisión del árbitro, cuyo laudo será de obligado cumplimiento.

Las partes podrán someterse a este procedimiento sin necesidad de haber acudido previamente al procedimiento de conciliación, o en su caso haber finalizado el mismo sin avenencia.

Se deberá presentar en el ORECLA el escrito de solicitud de someter la cuestión a arbitraje conteniendo el nombre del árbitro o árbitros que solicitan para resolver el conflicto o bien delegar esta elección al ORECLA, así como otros datos tales como la identificación del empresario, la pretensión, el compromiso de aceptación de la decisión arbitral, entre otros.

El árbitro o árbitros comenzarán a actuar inmediatamente tras su designación. El procedimiento se desarrollará en función de los trámites que éste considere oportunos, siempre garantizándose el derecho de audiencia de las partes y coadyuvantes, en su caso, proposición de pruebas, así como el principio de igualdad y contradicción que se comentó con anterioridad. De estas sesiones se levantará acta con la aprobación del árbitro o árbitros.

Una vez formalizado el escrito de compromiso de someterse al arbitraje, las partes se abstendrán de acudir a cualquier otro procedimiento sobre las cuestiones sujetas a arbitraje.



Finalmente, si las partes no se ponen de acuerdo en relación con el plazo de la emisión del laudo arbitral, será en todo caso en el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la designación del órgano arbitral. Como excepción se puede dictar el laudo antes de que transcurran veinticinco días hábiles mediante una resolución motivada. La decisión del árbitro, denominada laudo arbitral, deberá ser motivado y notificado a las partes inmediatamente, y su contenido será vinculante y ejecutivo. Podrá ser recurrido en un plazo de treinta días ante el Juzgado de lo Social.

Tal como señala el artículo 82.3 ET, en caso de arbitraje, el laudo tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodos de consultas<sup>30</sup>.

Por último, si tampoco se llegase a un acuerdo, cualquiera de las partes estará legitimada para someter la solución de la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el caso de que las condiciones de trabajo con intención de inaplicar afectasen a centros de trabajo situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos creados por las Comunidades Autónomas (en Cantabria, el Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria) a tal efecto, para el resto de los casos.

En los siguientes apartados se analizará con exactitud el papel que juega la CCNCC en la inaplicación de condiciones de trabajo en un convenio colectivo y el Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria.

### **3.3.4. REFERENCIA A LAS EMPRESAS CONCURSADAS**

Es importante destacar que, para empresas inmersas en un procedimiento concursal el artículo 66 de la Ley Concursal establece que: *“la modificación de las condiciones establecidas en los convenios regulados en el título III del Estatuto de los Trabajadores solo podrá afectar a aquellas materias en las que sea admisible con arreglo a la legislación y, en todo caso, requerirá el acuerdo de los representantes legales de los trabajadores”*. Es decir, el procedimiento del artículo 81.3 ET también es de aplicación a las empresas concursadas, sin que en caso de desacuerdo en el periodo de consultas, y no habiéndose acudido a los procedimientos previstos en el artículo 82.3 ET, pueda el

---

<sup>30</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2013). *El descuelgue del convenio estatutario*. Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pág. 34

juez del concurso decidir sobre la solicitud de la empresa, al carecer de competencia para ello por no resultar aplicables los artículos 8.2 y 64 de la Ley Concursal<sup>31</sup>.

### **3.3.5. REFERENCIA A LOS TRABAJADORES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

Por último, una cuestión interesante es si es posible la aplicación del régimen del Estatuto de los Trabajadores, sobre inaplicación de condiciones de trabajo dispuestas en convenio, a la Administración Pública. El RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, ha dado en su artículo 7 nueva redacción al artículo 32 del Estatuto Básico del Empleado Público, y tras remitirse a la normativa laboral para la regulación de la negociación colectiva, prevé expresamente que la garantía del *“cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral”*, ceda *“cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público”*. En cuanto a las causas para la inaplicación, la disposición adicional segunda del RDL 20/2012 establece que *“se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deben adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria a corrección del déficit público”*. Lo que acabamos de exponer, únicamente afecta al personal laboral contratado por las Administraciones Públicas en sentido estricto. Ello quiere decir que no se aplica al restante personal del sector público que reúna la condición de Administración Pública, ya que quedarán sujetos al artículo 82.3 ET y su desarrollo reglamentario, tal y como se desprende del artículo 32 del EBEP cuando establece que los órganos de las Administraciones Públicas podrán suspender o modificar el cumplimiento de los convenios ya firmados por las causas legalmente previstas. Además, la disposición adicional tercera del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la cual distingue dos situaciones: la del *“personal laboral de*

---

<sup>31</sup> STSJ de Asturias de 28 de febrero de 2014 (Rec. 275/2014)

*las Administraciones Públicas” y la del que preste sus servicios en “las sociedades estatales, consorcios, fundaciones del sector público estatal y entidades de análogo naturaleza”.* Para este último, se aplican las reglas generales sobre procedimiento arbitral en el seno de la comisión, sin perjuicio de las sociedades que eventualmente se establezcan por los Ministerios de Empleo y Hacienda. Por el contrario, los primeros quedan exceptuados de la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, resultando de aplicación, según dice, *“el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público”*<sup>32</sup>.

#### **4. LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS**

El original Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo) preveía en su disposición final 8ª la creación de una “comisión consultiva nacional” con el objeto de asesorar y servir de órgano consultivo a “las partes de las negociaciones colectivas de trabajo” con el objeto de aclarar el “planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios”.

Para regular y ordenar su funcionamiento y actividad, el Ministerio de Trabajo era el competente en dictar las disposiciones oportunas para “su constitución y funcionamiento, autónomo o conectado con alguna otra institución ya existente de análogas funciones”.

El precepto estatutario dispone que la “comisión funcionará siempre a nivel tripartito”, añadiendo que “procederá a elaborar y mantener al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva”. Añadiendo como última exigencia que el “funcionamiento y las decisiones de esta comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes”.

La idea básica era contribuir a la ordenación del marco regulador de la negociación colectiva, facilitando a las partes negociadoras de convenios colectivos “un medio de

---

<sup>32</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F., *“El procedimiento de inaplicación de convenios colectivos ante al CCNCC”*, Jornada técnica de la CCNCC, Madrid, 2014, pag.13.

asesoramiento y consulta que contribuyese a superar los posibles obstáculos que podían frenar o impedir una negociación colectiva fluida y susceptible de ser ampliada a todos los ámbitos de la actividad laboral”<sup>33</sup> .

#### **4.1. NATURALEZA**

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es un órgano colegiado tripartito, asigna al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de carácter consultivo, que facilita que la Administración Pública pueda participar en la cooperación con agentes sociales en la promoción de la negociación colectiva. Ahora bien, no es un órgano de carácter administrativo, a pesar de que esté adscrito a un Ministerio, ya que goza de plena independencia y autonomía en el ejercicio de sus funciones.

Fue creada por la disposición final octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET, con la función de asesoramiento y consulta a las partes de la negociación colectiva, en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios. En desarrollo de esta disposición final, se dictaron dos disposiciones reglamentarias, el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la CCNCC, y la Orden de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba el reglamento de funcionamiento

Posteriormente, la Ley 11/1994, de 19 de mayo, atribuyó a la comisión la competencia para informar sobre el ámbito de las ordenanzas laborales, con el objeto de lograr la negociación de convenios colectivos de sustitución de éstas.

La declaración para el dialogo social de 8 de julio de 2004, puso de manifiesto la necesidad de establecer un órgano para promocionar, apoyar y fortalecer la estructura de la negociación colectiva en nuestro país. Literalmente lo que se dice en la declaración es que: *“Las partes firmantes se comprometen a estudiar la revalorización de algunas instituciones laborales mejorando su funcionamiento y la participación de los interlocutores sociales. En este sentido se abordarán en sus correspondientes ámbitos, las competencias de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivo...”*

En consecuencia, se refuerzan sus funciones de consulta y asesoramiento en relación con el ámbito funcional de los convenios colectivos. En el ejercicio de su función

---

<sup>33</sup> En palabras de BLASCO PELLICER, A.: “El nuevo reglamento de la Comisión Nacional de Convenios Colectivos”, Relaciones Laborales, nº 1, ene. 2013. Versión electrónica: LA LEY 19463/2012

consultiva se fue creando una doctrina sobre la negociación colectiva. Las funciones otorgadas a la comisión consistían en la consulta, estudio, asesoramiento e información.

Con el RD-Ley 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (RDLRNC), se introdujo la disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores un Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva (CRLNC), con unas funciones idénticas a las que se atribuían a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Con la redacción de la disposición transitoria segunda del propio RDLRNC se establecía cuál es su finalidad, en cuanto decía que: *“hasta tanto no se produzca la entrada en funcionamiento del CRLNC, continuará realizando su actividad la CCNCC”*. Parece que lo que quiere es hacer una sustitución de la CCNCC por el nuevo consejo, aunque lo cierto es que con la Ley 3/2012 ha derogado la disposición transitoria del DRLNC que preveía el RD 7/2011 y ha reforzado el papel de la comisión refiriéndose a la continuación de las actividades de la misma dándole una nueva redacción. Como vemos, todo respaldaba un cambio de órgano, del consejo por la comisión, pero finalmente parece que la intención del legislador es optar por la comisión y no por el consejo.

Tras ello, se aprobó el RD 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Este RD desarrolla la disposición final segunda, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción de la disposición final quinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, atribuyéndose a la CCNCC nuevas funciones, decisorias.

## **4.2. FUNCIONES**

En el propio artículo 3 del RD establece que las funciones de la comisión serán las siguientes:

- Funciones consultivas en relación al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, así como emisión del preceptivo informe en los procedimientos de extensión de un convenio colectivo establecidos en el artículo 92.2 del ET.
- Observatorio de la negociación colectiva, que abarcará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma.

- Funciones decisorias sobre la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos establecidos en el artículo 82.3 del ET.

El catálogo que se establece es limitado, es decir, no cabe que realice otras funciones. La función consultiva es una de las más importantes desde su constitución, aunque en realidad lo que hace es resolver consultas sobre el ámbito funcional, los dictámenes e informes no son vinculantes, pero normalmente en la práctica se han seguido por los destinatarios, e incluso por la jurisdicción social, aunque en el artículo 2.1 del RD nos aclara que: *“... se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la autoridad laboral y a la jurisdicción competente en los términos establecidos por las leyes, así como de las previsiones contempladas en los sistemas de solución autónoma de conflictos fijados por la negociación colectiva”*.

La nueva competencia arbitral de la comisión que se regula, consiste en la intervención de la comisión cuando la inaplicación afectase a centros de más de una Comunidad Autónoma, y cuando no se haya solucionado la controversia por las otras vías establecidas en la Ley. Conocerá también de las solicitudes de inaplicación de centros de trabajo que afecten a una sola Comunidad Autónoma para que las que no hayan aprobado su órgano equivalente.

#### **4.3. OBJETO**

La comisión únicamente intervendrá cuando se den las siguientes circunstancias:

- a) En caso de que se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria del convenio o, en caso de haberse solicitado, ésta no hubiera alcanzado un acuerdo. En cualquier caso, resultará preceptivo solicitar la intervención de la comisión paritaria cuando estuviese establecido en convenio colectivo.
- b) En caso de que no fueran aplicables los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 ET, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, o cuando,

habiéndose recurrido a dichos procedimientos, estos no hubieran resultado la discrepancia.

Como vemos, la regulación da una naturaleza subsidiaria a la intervención de la comisión, de manera que si los otros métodos resultan eficaces, el conflicto queda cerrado, sea cual sea la solución, sin posibilidad de llevarlo ante las instancias que prevé el artículo 82.3 ET. Así, si han llegado a un acuerdo pero alguna de las partes se muestra disconforme no podrán llevar a cabo el mecanismo subsidiario que la ley prevé, sino que ya se tendrá que acudir a la impugnación de la solución ante la jurisdicción social.

#### **4.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El ámbito de aplicación se desarrolla en el artículo 17 del RD 1362/2012, en el que se establece que intervendrá en: *“la solución de discrepancias en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo de un convenio colectivo cuando afecten a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma, así como cuando afecten a las empresas situadas en las ciudades de Ceuta y Melilla”*. En otras palabras, solo se podrá solicitar la intervención de la comisión cuando los centros afectados estén en el territorio de más de una comunidad autónoma o en los de Ceuta y Melilla. Sin embargo, es importante destacar que el RD-Ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en su disposición adicional sexta estableció un plazo de tres meses desde que entrara en vigor para que así las Comunidades Autónomas constituyeran un órgano tripartito equivalente a la comisión y en el caso de que no se creara, la comisión podrá subsidiariamente conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores solucionar las discrepancias respecto a la inaplicación de las condiciones de trabajo de los centros afectados que estuviesen en la misma Comunidad Autónoma. A mi juicio, considero que la finalidad que ha querido el legislador con esta medida es posibilitar el descuelgue en aquellas empresas en que el conflicto no se desarrolle en varias comunidades siempre y cuando no se haya creado el órgano tripartito correspondiente. No obstante, esta regulación ofrece dudas de constitucionalidad por invadir las competencias autonómicas.

#### **4.5. PROCEDIMIENTO**

El procedimiento de inaplicación ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos está regulado en el RD 1362/2012, de 27 de septiembre. Este procedimiento se ha calificado como muy exigente, detallado, causal, complejo y con garantías que deberán llegar a una decisión motivada que dé solución al conflicto y que resuelva la discrepancia<sup>34</sup>. La CCNCC, en el ejercicio de sus funciones decisorias, podrá resolver la discrepancia en su propio seno o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes. Para la elección del procedimiento se da prioridad a lo que acuerden las partes, y si así lo hacen, será el procedimiento elegido por éstas el que se llevará a cabo. En caso de no llegar a un acuerdo entre las partes, corresponderá a la propia comisión la elección del procedimiento.

#### **4.5.1. LEGITIMACIÓN**

Estarán legitimados para solicitar la actuación de la comisión para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET que establece que “*cualquiera de las partes*” podrá solicitar la solución de las discrepancias a la comisión. Para que no quepa la menor duda, el artículo 18 del RD 1362/2012, titulado “*legitimación*”, nombra expresamente las partes que podrá solicitar la actuación de la comisión, éstas serán las empresas y los representantes legales de los trabajadores.

Cuando se habla de empresas se refiere a los representantes de las empresas, es decir, empresarios. Éstos son los encargados de que las condiciones salariales y de trabajo que se establecen en los convenios de trabajo sean aplicadas en el ámbito de sus empresas. En el caso concreto de las empresas concursadas el sujeto legitimado para realizar la solicitud es de quien se encargue de la administración de la empresa en el concurso.

El caso de los representantes legales de los trabajadores es algo más complicado. Según diferentes circunstancias, la representación de los trabajadores es llevada a cabo por diferentes sujetos.

En primer lugar, la regla general es que son las secciones sindicales, si lo deciden, las que asumen la representación de los trabajadores, siempre que tengan la representación

---

<sup>34</sup> STSJ Madrid, de 14 de diciembre de 2012 (Rec, 59/2012)



mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados.

En caso contrario, si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En caso de que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por elegir a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa o a una comisión del mismo número designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa.

Por otro lado, si las discrepancias afectan a más de un centro de trabajo, la representación le corresponderá al comité de intercentros, siempre que tenga otorgada esa función en el convenio colectivo donde se hubiese creado. De no ser así la representación de los trabajadores será llevada a cabo por una comisión representativa formada por los representantes legales de todos los centros de trabajo afectados, en el caso de que alguno de los centros cuente con representantes legales y otros no, la comisión estará integrada por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes y por los miembros de la comisión que hubiesen elegido los trabajadores de los centros sin representantes.

Por último, si ninguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales, la comisión representativa estará integrada por quienes hayan sido elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo<sup>35</sup>.

A pesar de todo ello, de acuerdo con Fausto Cavas<sup>36</sup>, la amplia legitimación que establece el artículo 18 es más teórica que real, pues tal y como está regulado el procedimiento en los artículos 82.3 y 41.1 ET la empresa es la única legitimada para promover la inaplicación temporal del convenio colectivo y lo normal y habitual será que también sea ella la que, en defecto de acuerdo, someta la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Sin embargo, también abre la posibilidad de que sean los representantes de los trabajadores quienes promuevan el descuelgue,

---

<sup>35</sup> Véase el artículo 41.1 ET al que hace referencia el artículo 18 del reglamento de la comisión

<sup>36</sup> CAVAS MARTINEZ, F. (2014, junio), *El procedimiento de inaplicación de convenios colectivos ante la CCNCC*. Ponencia presentada en la Jornada Técnica de la CCNCC: “Los procedimientos estatal y autonómicos sobre la inaplicación de convenios colectivos del artículo 82.3 ET”. (p. 1 - 47). Madrid. España.

sobre todo en el caso de que estén interesados en la adopción de una medida de flexibilidad interna para evitar problemas mayores.

En la práctica si se analizan los expedientes llevados a cabo por la CCNCC, puede observarse como los expedientes llevados a cabo hasta el momento han sido promovidos por los empresarios y ninguno de ellos por los representantes de los trabajadores. Lo que confirma que la amplia legitimación que se establece no se lleva a cabo en la práctica.

#### **4.5.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO**

Existe una obligación de tramitación electrónica de todos los trámites y comunicaciones entre la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y las partes. Por tanto, la solicitud debe de presentarse en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y debe contener los siguientes puntos:

- Los motivos de inaplicación de las condiciones de trabajo que se desea que deben corresponderse con las especificadas en el artículo 82.3 ET, anteriormente mencionadas.
- El motivo de la discrepancia, es decir, se deberá hacer constar las posiciones de las partes en el periodo de consultas.
- Las nuevas condiciones de trabajo que se pretenden aplicar en la empresa, en sustituciones de las previstas en el convenio, y la extensión temporal que tendrán. Las nuevas condiciones están sujetas al respecto de las normas imperativas y, además, la inaplicación no podrá ir más allá de la fecha en la que se debe aplicar en la empresa el nuevo convenio.

La solicitud de inaplicación debe de ir acompañada de una documentación muy detallada, para que por la parte de la CCNCC pueda constatarse el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para que la comisión ejerza su competencia arbitral, y acto seguido dicte una resolución motivada. Los datos que deben de ir en documento vienen especificados en el artículo 20 del RD 1362/2012.

La presentación de la documentación es preceptiva, y en su caso de que no conste acreditado tras el requerimiento para la subsanación se archivará el expediente. Así ha sucedido en el expediente de inaplicación 7/2014, de 24 de septiembre, por no constar la

documentación necesaria que se exige en el artículo 19.2 del RD 1362/2012. En concreto, no había aportado ni la documentación acreditativa de haber acudido a los procedimientos establecidos en acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico del artículo 82.3 del ET, o que no estaba sometida a los mismos ni tampoco la entrega a la representación de los trabajadores de una información suministrada a la CCNCC como consecuencia de un requerimiento, y en particular, la documentación que acredita la causa económica que se alega para el descuelgue.

En lo referente al plazo para solicitar la intervención de la CCNCC, ni el artículo 82.3 ET ni el reglamento especifican nada al respecto. No obstante, de acuerdo con Faustino Cavas<sup>37</sup>, parece lógico que no pueda intervenir en un tiempo excesivo entre la finalización del periodo de consultas y la presentación de la solicitud ante la CCNCC, pues la medida de inaplicación está íntimamente relacionada con la situación que atraviesa la empresa en un momento determinado y sobre esa situación debe tratar el periodo de consultas. Por lo tanto el plazo que transcurre entre la finalización de las negociaciones o la mediación ante el órgano extrajudicial y la presentación de la solicitud ante la comisión debe de ser razonable, ya que si es excesivo, las causas que motivaron la decisión de inaplicación han podido variar y ser diferentes a las existentes a la fecha en que se acuerda la inaplicación, perdiendo el periodo de consultas todo valor.

Así se ha pronunciado la propia comisión en el expediente 21/2013, de 13 de noviembre de 2013, en el que inadmite la solicitud efectuada por la solicitante, porque se han excedido los límites temporales razonables para presentarla quedando alterado el objeto de la negociación del periodo de consultas inicial.

De la misma cuestión trata la decisión del expediente 17/2013, de 1 de agosto de 2013, en la que se entiende que la presentación de la solicitud a la CCNCC once meses después de que finalizara el arbitraje ante el Tribunal laboral de Navarra excede de los límites temporales razonables, quedando alterado el objeto de la negociación del periodo de consultas inicial.

---

<sup>37</sup> CAVAS MARTINEZ, F. (2014, junio). *El procedimiento de inaplicación de convenios ante la CCNCC*. Ponencia presentada en la Jornada Técnica de la CCNCC: “Los procedimientos estatal y autonómicos sobre la inaplicación de convenios colectivos del artículo 82.3 ET”. (p. 1 – 47). Madrid. España

Esta interpretación de que quedaría alterado el objeto de la negociación también ha sido confirmada por los tribunales. Así en la STSJ Islas Baleares de 17 de diciembre de 2013 (proc. 12/2013), se confirmó la decisión de la CCNCC de 1 de agosto de 2013, que acordó inadmitir la solicitud de inaplicación presentada por una empresa balear respecto del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de las Islas Baleares, por haber excedido los límites temporales razonables para presentar la solicitud (lo hizo nueve meses después de haber concluido el período de consultas), quedando alterado el objeto de la negociación del periodo de consultas inicial.

Volviendo al procedimiento, la parte que presenta la solicitud deberá entregar copia de la misma a la otra parte de la discrepancia inmediatamente después de que la haya presentado en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, informándola del número asignado a la misma, con el fin de que esta pueda consultar el estado de la tramitación y recibir las notificaciones relacionadas con el procedimiento, mediante los representantes a que se refiere el párrafo b) del artículo 20 o cualquier otros que expresamente comuniquen a la comisión.

Tras recibir la solicitud, se llevará a cabo la comprobación por el secretario del cumplimiento de los requisitos. En caso contrario, se requerirá para su subsanación en el plazo de diez días o se tendrá por desistido. En el caso de que haya habido subsanación, se entenderá que empieza el plazo con la finalización de la solicitud completa, es decir, una vez subsanado el defecto o entregada toda la documentación requerida.

Una vez formalizada la solicitud, el mismo secretario requiere a la otra parte para que efectúe las alegaciones que considere oportunas en el plazo de cinco días, también por vía electrónica. Asimismo, se requerirá a los miembros de la comisión permanente que se pronuncien, en el plazo de un día, sobre el procedimiento a seguir para la solución de la discrepancia. Es decir, si por arbitro o en su propio seno. No obstante, las partes se pronunciaran sobre su conformidad con el procedimiento y en su caso, sobre la remisión del procedimiento al pleno de la comisión. Cuando no se hayan obtenido, dentro del plazo de un día, respuestas coincidentes en número equivalente al de la mayoría absoluta de los miembros de la comisión permanente, la discrepancia se resolverá en el seno de la misma, conforme al procedimiento previsto en el artículo 21.

#### **4.5.3. DECISIÓN A ADOPTAR EN EL SENO DE LA COMISIÓN**

En el caso de que sea la comisión la encargada de resolver, en la propia comisión permanente o en el pleno, el secretario estará obligado a solicitar a los servicios técnicos un informe sobre la discrepancia, que deberán elaborar en el plazo de 10 días, durante ese plazo se podrá solicitar a las partes la documentación complementaria necesaria. La finalidad de este informe será la de facilitar a la comisión la comprensión y revisión de la documentación aportada y demás aspectos del caso, por lo tanto dicho informe no debe contener propuesta de resolución, ni tampoco debe ser vinculante para la comisión en sus posibles valoraciones sobre la solución de las discrepancias<sup>38</sup>.

Por otro lado, en cuanto a los servicios técnicos a los que puede acudir la comisión, el artículo 20 del reglamento no dice nada al respecto. Es en la disposición adicional primera donde se establece que la comisión se verá reforzada en sus actuaciones, referidas a las funciones establecidas en el artículo 82.3 ET, por la Dirección General de Empleo y por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuando sea necesario en los casos de solución de discrepancias en las inaplicaciones de condiciones de trabajo en los convenios colectivos.

Finalmente una vez emitido el informe, el presidente convocará, con un plazo de antelación de 5 días, la celebración de una reunión de la comisión permanente o del pleno, según corresponda. En la reunión se le entregará a cada miembro de la comisión una copia del informe, al igual que las alegaciones presentadas por cada una de las partes, para proceder a su análisis y estudio.

#### **4.5.4. DECISIÓN A ADOPTAR MEDIANTE LA DESIGNACIÓN DE UN ÁRBITRO**

Según el artículo 82.3 ET y el artículo 16.3 del reglamento, la resolución de las discrepancias solo puede ser remitidas a un árbitro externo por decisión de la comisión. En la designación del árbitro tendrá preferencia lo acordado por las partes, y ante la falta de acuerdo será la comisión la encargada de designar a un árbitro entre expertos imparciales e independientes. En este último caso, se deberá de convocar a la comisión permanente para que se reúna en el plazo de 4 días para la designación del árbitro. Si en dicho plazo hay unanimidad en su designación, tal arbitro será nombrado; en caso

---

<sup>38</sup> SEPÚLVEDA GÓMEZ, M. (2013). *La nueva CCNCC y su reglamento 2012*. Temas Laborales, 118/2013, p.51-93

contrario, la designación se realizará conforme a lo establecido en el artículo 23 del reglamento de la siguiente forma: en primer lugar, cada uno de los grupos de representación propondrá una relación de dos árbitros, en segundo lugar, de la lista resultante de seis árbitros, cada uno de estos grupos descartará a través de varias votaciones el nombre del árbitro que crean conveniente, hasta que finalmente quede solo uno que será el árbitro elegido.

Según Ángel Blasco<sup>39</sup>, el procedimiento de designación garantiza la imparcialidad e independencia y asegura el nombramiento que debería de pronunciarse en todo caso. A pesar de ello, el artículo del reglamento en su apartado segundo, dispone que en el supuesto de que no se consiguiera la designación de un árbitro, la decisión para la solución de la discrepancia será adoptada en el seno de la comisión permanente. Esta previsión es rara ya que en el mismo artículo se han establecido reglas que aseguran la designación en todo caso. Para Ángel Blasco, la única solución posible para coordinar ambas previsiones, es entender que en la designación regulada, una vez haya quedado un solo nombre de la lista de seis, dicho árbitro deba ser refrendado por la mayoría de los miembros de la comisión.

Una vez que el árbitro ha sido designado, la comisión deberá de entregarle toda la documentación necesaria que incluirá tanto la solicitud de inaplicación como toda la documentación que le acompañe. El árbitro podrá comenzar su tarea tan pronto como haya recibido el encargo y podrá requerir la comparecencia de las partes, que servirá no solo para que éstas expongan sus argumentos, sino para que el árbitro pueda formular las preguntas que crea convenientes. Además, el árbitro podrá solicitar a la comisión la emisión de un informe según lo establecido en el artículo 21.1 del reglamento. Por último, el plazo para que el árbitro dicte un laudo será antes de los veinticinco días siguientes a la presentación de la solicitud, tal como dispone el artículo 16.3 del reglamento.

#### **4.5.4.1. RESOLUCIÓN: LAUDO ARBITRAL**

En estos procedimientos será necesario que se produzca una resolución de la discrepancia. En el caso de que sea el árbitro quien la adopte, el reglamento lo ha

---

<sup>39</sup> BLASCO PELLICER, A.A. (2013). El nuevo reglamento de la CCNCC. *Relaciones Laborales: Revista crítica de la teoría y práctica*, nº 1, p. 123-140.

denominado laudo arbitral y su contenido está regulado en el artículo 24. Nuestro sistema de derecho dota al laudo arbitral de la máxima seguridad jurídica, de tal forma que cobre relevancia como opción válida en la resolución de discrepancias de cualquier tipo y, en particular, en el ámbito de la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo. Nuestros tribunales vienen entendiendo, en relación con la naturaleza del arbitraje, que esta figura constituye *“un equivalente jurisdiccional, mediante el cual las partes pueden obtener los mismos objetivos que con la jurisdicción civil, esto es, la obtención de una decisión al conflicto con todos los efectos de la cosa juzgada (...) y que se encuentra revestida de auctoritas por imperativo de la Ley”*<sup>40</sup>.

Si ha sido la comisión la encargada de dictar la resolución de la discrepancia, en tal caso el reglamento la denomina como decisión de la comisión, independientemente de si ha sido tomada en la comisión permanente o en el pleno, y quedará regulada en el artículo 22 del reglamento.

Sin embargo, a pesar de recibir diferentes nombres, ambos deberán de estar motivadas y deberán pronunciarse sobre los mismos aspectos.

En primer lugar, deberá pronunciarse sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción alegadas, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. En el caso de que la comisión o el árbitro lleguen a la conclusión de que tales causas no existen, se declarará en la decisión o en el laudo y no procederá a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

En segundo lugar, cuando se aprecie la concurrencia de causas, la comisión o el árbitro, deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo que estudiarán si las inaplicaciones pretendidas son adecuadas en relación con las causas alegadas y con sus efectos sobre los trabajadores que vayan a verse afectados. Una vez realizada la valoración, podrá aceptar la pretensión de inaplicación en los mismos términos que ha sido solicitada, o bien, podrá proponer la inaplicación de las condiciones de trabajo en diferente grado o intensidad, tal y como ocurre en el expediente 06/2013, en el que la empresa solicita la reducción del 15% de los conceptos

---

<sup>40</sup> SSTs 15/1989, de 26 de enero, 62/1991, de 22 de marzo y 288/1993, de 4 de octubre

salariales y extrasalariales que se abonan a los trabajadores, y en cambio la comisión decide una reducción del 8,47% y solo de los conceptos salariales.

Como vemos, el hecho de que concurra la causa realmente no conlleva que automáticamente se vaya a proceder a la inaplicación, sino que el árbitro deberá hacer un juicio de razonabilidad y proporcionalidad de la causa alegada con la propuesta de la empresa.

En el precepto anteriormente mencionado no se dice expresamente, pero con carácter previo al examen del fondo deberá comprobarse el cumplimiento de los requisitos que se regulan en el artículo 82.3 ET para poder acudir a la comisión y también las exigencias formales que se establecen en el RD.

En tercer lugar, la comisión o el árbitro deberán de pronunciarse sobre la duración de la inaplicación de las condiciones de trabajo. En los expedientes en los que toman decisiones favorables, la fecha que establecen como inicio de la inaplicación de las condiciones de los trabajadores es la fecha de la decisión arbitral. Estas decisiones se justifican en un principio constitucional y legal de irretroactividad de las normas restrictivas de derechos (artículos 9.3 de la CE y artículo 2.3 del CC), sin embargo, Federico Navarro<sup>41</sup> no cree que esta decisión pueda justificarse en tal principio, ya que éste no afectaría a una decisión arbitral que tiene como función pronunciarse precisamente sobre derechos constitucionales cuyo disfrute se somete a la negociación y el arbitraje ex artículo 82.3 ET.

Me ha parecido muy interesante añadir que la CCNCC también se ha pronunciado, en varias de sus decisiones, sobre las irregularidades originadas en el periodo de consultas<sup>42</sup>. Pero este pronunciamiento no viene establecido en el reglamento, un vacío legal, puesto que la comisión o el árbitro no podrían pronunciarse sobre la vulneración de derechos fundamentales que se hayan producido en el periodo de consultas, limitándose a realizar un pronunciamiento sobre la cuestión de fondo. Sin embargo, esto ni es razonable ni es la intención del legislador, ya que la intervención de la CCNCC tiene por finalidad cerrar las discrepancias surgidas en los procedimientos de

---

<sup>41</sup> NAVARRO NIETO, F. (2013). El régimen de inaplicación y modificación de convenios colectivos. Temas Laborales núm. 120/2013, p. 233-279

<sup>42</sup> Sirva como ejemplo los expedientes 12/2012 y 19/2013, que fueron inadmitidos por no haberse cumplido el deber de negociar de buena fe en el periodo de consultas



inaplicación de convenios, lo que no sucederá si no se pronuncia sobre las vulneraciones producidas durante el periodo de consultas, ya que en tal caso los tribunales se verían obligados a anular las resoluciones de la CCNCC en las que se produjeran tales vulneraciones, lo cual sería una mala noticia para el funcionamiento de la comisión, cuyas resoluciones deben aspirar a cerrar definitivamente este tipo de controversias<sup>43</sup>.

Por otro lado, el laudo arbitral será comunicado a la comisión y ésta será la encargada de comunicar a las partes la resolución de las controversias. En el caso de que se trate de una decisión de la comisión se comunicará directamente a las partes. En ambos casos la comunicación de la resolución deberá de efectuarse dentro del plazo máximo estipulado de veinticinco días, a contar desde el sometimiento regular de la solicitud de inaplicación.

Cabe decir que tanto la decisión de la comisión como el laudo arbitral serán vinculantes e inmediatamente ejecutivos, tal y como disponen los artículos 22.5 y 24.6 del reglamento.

Por último, resulta interesante añadir que el RD 1362/2012, que ha procedido a añadir una nueva disposición adicional cuarta al RD 713/2010, de 28 de mayo, que impone el depósito de acuerdos, laudos arbitrales y decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas sobre inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos.

Asimismo, la inaplicación no podrá tener efectos retroactivos, como ya se explicó anteriormente.

Me ha parecido conveniente dejar claro en este momento que el conocimiento por un árbitro en vez de por la comisión, en su propio seno, puede permitir, en algunas ocasiones, más garantías de resolución. Puede ocurrir que cuando la comisión esté conociendo de un asunto en su propio seno y se proceda a votar, no se obtenga el consenso necesario para adoptar el acuerdo válidamente. No ha sucedido en muchas ocasiones pero sí que puede surgir y así ha sido, por ejemplo, en el expediente 3/2013,

---

<sup>43</sup> Véase la sentencia de la sala de lo social de la Audiencia Nacional de 19/06/2013, relacionada con la empresa Air Nostrum líneas aéreas del Mediterráneo, S.S., en concreto el Fundamento de Derecho tercero.

de 8 de febrero<sup>44</sup>, en el que ninguna de las tres propuestas (sindicatos, representación empresarial ni la Administración) reunió el consenso necesario, por lo que la CCNCC no pudo pronunciarse sobre la solicitud planteada por la empresa. A todo esto hay que sumarle que la empresa no podrá volver a plantear otra solicitud ante la comisión si no han variado las circunstancias ni hay acuerdo entre de las partes.

#### **4.5.4.2. IMPUGNACIÓN DEL LAUDO**

En el artículo 82.3 del ET en el penúltimo párrafo establece que: “*Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91*”. Así, el acuerdo en el periodo de consultas preverá la concurrencia de la causa alegada por la empresa y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Por tanto, podrán ser impugnados por los dos motivos de ilegalidad y lesividad a que se refieren los artículos 90.5 y 163.1 LJS y a través del procedimiento de impugnación de convenios colectivos regulado en los artículos 163 y ss. LJS.

Respecto al alcance del control de los tribunales, me ha parecido conveniente explicarlo a través del caso Unipost<sup>45</sup> en el que la sala ha dicho que las decisiones y laudos producidos por la intervención de la CCNCC en aplicación del artículo 82.3 ET, son impugnables por ilegalidad, lesividad y por vicios procedimentales. Coincidimos cuando se produzca alguna ilegalidad, deberán ser necesariamente exigentes, sobre todo cuando se contrapongan a los criterios de idoneidad, razonabilidad y proporcionalidad utilizados en las resoluciones. Ahora bien, la misma Audiencia Nacional ha establecido que existe una “*presunción de certeza*” de la actuación administrativa, apoyada en la especialización y la imparcialidad del órgano administrativo o arbitral. Es decir, que aun encontrándose bajo control judicial, dicho órgano cuenta con un margen de autonomía y apreciación “*en lo relativo a los aspectos facticos de naturaleza técnica, económica y*

---

<sup>44</sup> Esta decisión de la CCNCC fue anulada por la SAN nº 219/2013, de 9 de diciembre.

Aunque admite que la comisión no pudo obrar de modo distinto a como hizo en su decisión de 13 de marzo de 2013, dictada en el expediente 03/2013, la sentencia sostiene que debió rechazar la segunda solicitud porque la empresa se limitó a repetir o reiniciar el proceso ya que había incluido sin acuerdo entre las partes ni la decisión de la CCNCC, no existiendo mutuo acuerdo entre las partes ni cambio en las circunstancias.

<sup>45</sup> SAN de 28 de enero de 2013 (Rec. 15/2013)

*organizativa*”, esto es, al apreciar la concurrencia de las causas, lo que es propio de un arbitraje jurídico, pero aún más al emitir el pronunciamiento sobre la relación de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad y decidir a las nuevas condiciones aplicables en la empresa, pues esta materia es más propia de un laudo de equidad “*cuyo control jurisdiccional es más limitado*”.

## **5. CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE CANTABRIA**

El Consejo se constituye como un órgano tripartito y paritario por las representaciones empresariales y sindicales más representativas de Cantabria y la Administración de la Comunidad Autónoma.

Se creó este órgano a través del Decreto 56/2010, de 2 de septiembre, titulado “Creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria”, que posteriormente fue modificado por el Decreto 19/2014, de 20 de marzo.

En lo relativo a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo regulado en el artículo 82.3 del ET, el cual establece que a falta de acuerdo entre las partes prevé la intervención de la CCNCC cuando no se haya aplicado la discrepancia a los procedimientos correspondientes o no se haya resultado la misma.

El artículo 14 de la Ley 3/2012 dice: “(...) *Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. (...)*”

Esta intervención se llevara a cabo en los supuestos en que la inaplicación afecte a centros de trabajo pertenecientes a más de una comunidad autónoma. En el resto de caso, si afecta a centros de trabajo de la misma comunidad autónoma intervendrá el órgano equivalente a la CCNCC, en nuestro caso a este órgano tripartito.

Son funciones del Consejo la consulta, propuesta, asesoramiento y decisión en materia de relaciones laborales, y en concreto, entre otras, en las siguientes:

- a) Proponer y ejecutar medidas para mejorar y fortalecer las relaciones laborales en todos sus aspectos, favoreciendo al incremento de la competitividad y productividad de las empresas y a la mejora de la calidad del empleo.
- b) Decidir sobre la solución de las discrepancias surgidas por la falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo, previstas en el convenio colectivo de aplicación en el ámbito correspondiente, en los supuestos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto a la organización y funcionamiento, el Consejo funcionará en Pleno, en Comisión Permanente y, en su caso, a través de los Grupos de Trabajo y/o Comisiones que se constituyan.

En cuanto a su funcionamiento, el Pleno se reunirá en sesión ordinaria, como mínimo, una vez al año, y de forma extraordinaria, cuando sea convocado por el presidente, a iniciativa propia, o a propuesta de un tercio de las personas que lo integran.

Son funciones de la Comisión Permanente, entre otras, decidir sobre las discrepancias a las que se refiere el artículo 5.b del presente Decreto.

A propuesta de los integrantes del Consejo podrán asistir a las sesiones del Pleno, de la Comisión Permanente y de los Grupos de Trabajo y Comisiones, con voz pero sin voto, personas técnicas o expertas en las materias que sean necesarias.

Respecto a la solución de discrepancias:

1. La Comisión Permanente, en ejercicio de las funciones decisorias del Consejo de Relaciones Laborales, resolverá la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de

inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La decisión del Consejo que resuelva la discrepancia podrá ser adoptada en su propio seno, a través de la Comisión Permanente, o por un árbitro designado al efecto. Tal decisión, que habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia a la Comisión Permanente, tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y sobre la base de los motivos establecidos en el artículo 91.2, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores.

Los plazos establecidos en esta Disposición se entenderán referidos a días hábiles.

3. Será competente esta Comisión siempre que se den las siguientes circunstancias:
  - a) Que todos los centros de trabajo de la empresa afectados por la inaplicación del convenio se encuentren situados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
  - b) Que no se haya sometido la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, o que, habiéndose sometido, no se haya alcanzado un acuerdo.
  - c) Que no sean aplicables los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria vigente para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, incluido el compromiso previo a acudir a arbitraje vinculante, o cuando habiéndose recurrido a dichos procedimientos, estos no hubieran resuelto la discrepancia.

Estarán legitimados para solicitar esta actuación del Consejo de Relaciones Laborales las empresas y los representantes de los trabajadores.

En los casos de ausencia de representación de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada según lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Con la finalidad de dotar de celeridad y seguridad al procedimiento, cada una de las partes deberá nombrar un representante a través del cual se efectúen las comunicaciones.

En cuanto al procedimiento, se iniciará mediante solicitud de parte adjuntando la documentación necesaria, preferentemente por vía electrónica, en el registro de la Dirección General competente en materia de trabajo. En la solicitud se deberá indicar el motivo de la discrepancia y la pretensión concreta que se desea sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo y/o el periodo de duración. Registrada la solicitud se dará traslado de la misma por el solicitante a la otra parte.

Una vez recibida la solicitud en la correspondiente unidad de la Dirección General competente, se procederá a verificar que la misma cumple con todos los requisitos establecidos, dirigiéndose en caso contrario al solicitante a efectos de que complete o subsane la solicitud en el plazo de 10 días. Transcurrido este plazo sin subsanar las deficiencias se elevará el expediente, con propuesta de archivo, a la Comisión Permanente, la cual decidirá sobre su resolución.

Ya completa la solicitud, se remitirá comunicación de inicio del procedimiento a la otra parte para que efectúe las alegaciones que considere oportunas en el plazo de tres días. En el caso de que haya sido preciso subsanar deficiencias en la solicitud, se adjuntarán los nuevos datos y/o documentos a esta comunicación.

Asimismo, enviará la solicitud, junto con la documentación aportada, a los miembros de la Comisión Permanente del Consejo a efectos de que se pronuncien, en el plazo máximo de 5 días, sobre el procedimiento a seguir para la resolución de la discrepancia, de entre los establecidos en el artículo 16.2.

Para que la controversia sea resuelta por un árbitro designado a tal efecto, será necesario el voto unánime de los miembros de la Comisión Permanente. En caso contrario la resolución de la controversia se efectuará en el seno del Consejo, a través de la Comisión Permanente, conforme al procedimiento previsto en el artículo 20.

Una vez transcurrido dicho plazo, se comunicará a todos los miembros de la Comisión Permanente del Consejo el resultado de las respuestas obtenidas.

Además, en cualquier momento del procedimiento, a instancia de cualquiera de las partes, o de la Comisión Permanente o de sus miembros, o del árbitro designado, las partes podrán intentar alcanzar un acuerdo. La consecución del mismo pondrá fin al procedimiento.

En cuanto a la documentación, junto con la solicitud se presentará, entre otros, la siguiente:

- a) Identificación de las partes (empresa y representantes de los trabajadores) incluyendo en todo caso el nombre, DNI, dirección, teléfono y correo electrónico de los representantes de los trabajadores y de la empresa, así como de los centros de trabajo afectados.
- b) Identificación de un representante en quien centrar las comunicaciones de cada parte. Será necesario acreditar por escrito dicho nombramiento, incluyendo nombre, DNI, dirección, teléfono y correo electrónico de la persona designada.
- c) Acreditación de haberse desarrollado el periodo de consultas y, en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que da lugar a la discrepancia.
- d) Identificación del convenio colectivo vigente del que se pretenden inaplicar determinadas condiciones de trabajo, indicando su vigencia temporal.
- e) Documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.  
A tales efectos se tomará como referencia la documentación que sea preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos, salvo que las causas económicas alegadas consistan en una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, en cuyo caso bastará con presentar la documentación que acredite que se ha producido dicha disminución durante los últimos dos trimestres consecutivos, en relación al mismo periodo del año anterior.
- f) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo en vigor. Cuando afecte a más de un centro de trabajo esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo.

Deberá adjuntarse la documentación presentada en fases previas, sin perjuicio de que, ante nueva información, la Comisión Permanente decida instar a las partes a procurar un acuerdo según recoge el artículo 18.7.

### **5.1. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DEL CONSEJO**

Para el caso de que la controversia deba ser resuelta por la Comisión Permanente, con la comunicación a la misma, se incluirá convocatoria para una primera reunión a celebrar en el plazo de dos días en la sede de la Dirección General competente en materia de trabajo. Se remitirán igualmente las alegaciones presentadas, en su caso, por la parte no solicitante. En dicha reunión se decidirá sobre la cuestión planteada, salvo que la Comisión Permanente considere, por mayoría de votos, que existe necesidad de solicitar información adicional, de realizar una comparecencia de las partes o de recabar informes técnicos de órganos de la Administración expertos en la materia que se trate. Los informes deberán emitirse en el plazo de diez días.

Recibidos los informes y/o la documentación adicional necesaria, se celebrará una nueva reunión que será convocada con una antelación de dos días, adjuntándose una copia de dichos informes. En el caso de ser necesaria la comparecencia de las partes se les convocará igualmente en el mismo plazo.

La decisión de la Comisión Permanente deberá aprobarse por mayoría; será motivada y resolverá la discrepancia sometida a la misma, decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Además, deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que dan lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

En caso de no concurrir dichas causas, la decisión así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Cuando se aprecie la concurrencia de las causas, la Comisión Permanente deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados.



La decisión podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

La Comisión Permanente resolverá dentro del plazo máximo establecido y comunicará la decisión adoptada a la empresa y representación de los trabajadores. La decisión de la Comisión será vinculante e inmediatamente ejecutiva y será registrada y depositada en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON).

Aún cuando la decisión inicial de la Comisión Permanente hubiese sido resolver la controversia en su propio seno, y ante la imposibilidad de aprobar una resolución, se podrá decidir en un momento posterior, por unanimidad de votos de los integrantes de dicha Comisión, el traslado de la misma a un árbitro. Ante esta situación se deberá proceder a ampliar el plazo de resolución, hasta el límite máximo permitido por la normativa vigente.

## **5.2. PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS MEDIANTE LA DESIGNACIÓN DE UN ÁRBITRO**

La Comisión Permanente designará por unanimidad de sus miembros una lista de árbitros de, al menos, cuatro personas, profesionales independientes, expertos e imparciales, quienes serán nombrados por turno para la resolución de las controversias, salvo que las partes designen uno de común acuerdo.

El árbitro designado tendrá un plazo de veinticuatro horas desde la comunicación para abstenerse. Igualmente, las partes tendrán el mismo plazo para recusarlo. En ambos casos una vez comunicada dicha circunstancia, se nombrará el nuevo árbitro que por turno corresponda o aquel que las partes hayan decidido de mutuo acuerdo, procediendo al envío de la documentación que acompaña a la solicitud.

En el supuesto de que no se consiguiera la designación de un árbitro, la decisión para la resolución de la discrepancia planteada será adoptada en el seno del Consejo, a través de la Comisión Permanente, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 20.

En la comunicación al árbitro se señalará el plazo máximo en que debe ser dictado el laudo.

La Comisión, de acuerdo con sus posibilidades, facilitará al árbitro las medidas de apoyo que necesite para el desempeño de su función arbitral.

El árbitro podrá iniciar su actividad tan pronto haya recibido el encargo en los términos establecidos anteriormente. A tal efecto, podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.

Respecto al laudo, deberá ser motivado, así como pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

En caso de no concurrir dichas causas, el laudo así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Cuando aprecie la concurrencia de las causas, el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

Finalmente, el árbitro resolverá y comunicará el laudo, dentro del plazo máximo establecido, a la Comisión y a las partes afectadas por la discrepancia.

El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo, procediéndose a su registro y depósito en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON).

## **7. CONCLUSIÓN**

Tras el estudio realizado conviene expresar las siguientes conclusiones:

En primer lugar, en referencia a las materias que son susceptibles de verse modificadas llama la atención la ampliación que ha hecho el legislador a la hora de incorporar nuevas materias. Las materias incorporadas, como ha podido verse en el trabajo, son las mismas que establece el artículo 41 ET, pero con una gran diferencia, que la lista del

artículo 82.3 ET parece ser una lista cerrada, por lo que deduzco el legislador le ha querido dar una seguridad jurídica mayor a las materias que pueden verse inaplicadas.

En segundo lugar, he de remarcar también la irretroactividad de la inaplicación, aunque se haya pactado en el acuerdo que modifican las condiciones laborales, así lo estableció el Tribunal Supremo, que acordó que a pesar de que en el artículo 82.3 ET no limita la posibilidad de dar eficacia retroactiva al acuerdo de inaplicación, tal restricción está implícita en el texto de la norma, que empieza estableciendo que el convenio colectivo obliga a todos los incluidos en su ámbito de aplicación durante su tiempo de vigencia. Por tanto el convenio colectivo es de forzosa aplicación mientras no se acuerde su inaplicación, en tal momento si tendrá efecto el acuerdo.

En primer tercer, la inaplicación de condiciones de trabajo dispuestas en convenios colectivos se hace necesaria en nuestra regulación para que las empresas puedan adaptarse a sus necesidades circunstanciales, y quizás pueda ser una alternativa real al despido. Ahora bien, en mi opinión no debe facilitarse más a los empresarios la utilización o acceso a este mecanismo porque no olvidemos que el convenio colectivo es una regulación de mínimo y descolgarse de ellas supondrá sobrepasar esos mínimos. Desde la regulación de 2012 cada vez se han ido ampliando más los poderes empresariales para que puedan adaptarse a sus condiciones más fácilmente pero no olvidemos que la cara opuesta de la moneda es la devaluación de las condiciones de trabajo.

Como ya sabemos, la reforma de 2012 ha permitido una nueva función a la Comisión, la función decisoria, en caso de que la inaplicación de condiciones de trabajo no se pueda solucionar por las vías preferentes que se establecen en el artículo 82.3 del ET, se acudirá a la Comisión o, en nuestro caso, el Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria para que finalmente, éstos decida sobre la inaplicación.

Finalmente, me gustaría destacar lo mucho que he podido disfrutar en el desarrollo de este trabajo dado el gran número de artículos que he podido ir encontrando y las diferentes opiniones de cada autor, lo que me ha hecho entender mucho más esta figura.

## **8. BIBLIOGRAFÍA**

### **A) LEGISLACIÓN**

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Decreto 19/2014, de 20 de marzo, por el que se modifica el decreto 56/2010, de 2 de septiembre, de creación del consejo de relaciones laborales de Cantabria.
- VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales (B.O.Cant. 14/07/2010)
- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada
- Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- Orden de 28 de mayo de 1984, por el que se regula el funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- Declaración para el diálogo social de 8 de julio de 2004.
- Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Ley 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.
- Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.
- Ley 56/2010, de 2 de septiembre, de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria (B.O.Cant 10/09/2010)

## **B) JURISPRUDENCIA**

- STS de 5 de noviembre de 2013 (Rec. 66/2013).
- STS de 11 de diciembre de 2013 (Rec. 40/2013)

- STS de 13 de marzo de 2014 (Rec. 80/2013)
- Sentencia de la Audiencia Nacional de 25 de febrero de 2014 (Proc. 489/2013)
- Sentencia de la Audiencia Nacional 6 de febrero de 2014 (Proc. 3/2014)
- Sentencia de la Audiencia Nacional de 27 de mayo de 2013 (Rec. 78/2012)
- Sentencia de la Audiencia Nacional, sala de lo social, de 14 de noviembre de 2012 (Rec. 179/2012)
- Sentencia de la Audiencia Nacional, sala de lo social, de 7 de diciembre de 2012 (Rec. 243/2012)
- Sentencia de la Audiencia Nacional, sala de lo social, de 21 de junio de 2013 (Rec. 182/2013)
- Laudo Arbitral de la Comisión Consultiva Nacional de los Convenios Colectivos 05/2014, de 3 de julio de 2014
- STSJ de Asturias de 28 de febrero de 2014 (Rec. 275/2014)
- STSJ Madrid, de 14 de diciembre de 2012 (Rec, 59/2012)
- STSJ Islas Baleares de 17 de diciembre de 2013 (proc. 12/2013)
- Sentencia de la Audiencia Nacional de 28 de enero de 2013 (Rec. 15/2013)
- Expediente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 12/2012
- Expediente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 19/2013

### **C) DOCTRINA**

- CAVAS MARTÍNEZ. F, *“El procedimiento de inaplicación de convenios colectivos ante la CCNCC”*, Jornada técnica de la CCNCC, Madrid 2014
- CASTRO ARGÜELLES, M.A. (2013). *Inaplicación o “descuelgue” del convenio colectivo*. Pamplona: Editorial Aranzadi

- GOERLICH PESET, J.M. (2013). Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012. Valencia: Tirant lo Blanch
- SANGUINETI RAYMOND, W. (2013) *La inaplicación parcial o descuelgue de convenios colectivos: puntos críticos y posibles respuestas desde la autonomía colectiva*
- GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2013) *La negociación colectiva en la empresa, descuelgue y prioridad aplicativa de la empresa*
- GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2013) *El descuelgue del convenio colectivo estatutario*. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
- LORENTE RIVAS, A. (2001). *Modificación de las condiciones de trabajo. La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*. Granada: Comares
- VV.AA., *Practicum Social*, Lex Nova (2014)
- NAVARRO NIETO, F. (2013). *El régimen de inaplicación y modificación de convenios colectivos*. Temas laborales núm. 120/2013
- GOERLICH PESET, J.M. (2013). Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012. Tirant lo Blanch, 01/2013
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. Eficacia personal e inaplicación del convenio colectivo. XXV Jornadas de estudio sobre negociación colectiva. La reforma laboral de 2012, Madrid, 4 de octubre de 2012, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (2013). *Los procedimientos de inaplicación de los convenios colectivos: descuelgue salarial y modificaciones sustancial de condiciones de trabajo*
- GARCÍA QUIÑONES, J.C (2013). *La comisión paritaria del convenio colectivo*. Temas laborales núm. 120/2013
- SEPÚLVEDA GÓMEZ, M. (2013). *La nueva CCNCC y su reglamento 2012*. Temas Laborales, 118/2013
- BLASCO PELLICER, A.A. (2013). El nuevo reglamento de la CCNCC. Relaciones Laborales: Revista crítica de la teoría y práctica

- NAVARRO NIETO, F. (2013). El régimen de inaplicación y modificación de convenios colectivos. Temas Laborales núm. 120/2013